

**Gestión administrativa y el desempeño docente en la  
RED N° 08 San Martín de Porres - 2017.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Br. Patricia Jesús Malpica Tasayco

**ASESORA:**

Dra. Nancy Elena Cuenca Robles

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ - 2017**

## **Jurado calificador**

.....

Dr. Ángel Salvatierra Melgar  
Presidente del jurado

.....

Mg. Patricia Bejarano Alvarez  
Secretario del jurado

.....

Dra. Nancy Cuenca Robles  
Vocal del jurado

**Dedicatoria**

Con amor, a mis hijos, Johana y Daniel, mi esposo Efraín y mis padres Miguel y Olga por su paciencia y apoyo constante en mis estudios y superación profesional.

Patricia

### **Agradecimiento**

Expreso mi más sincero agradecimiento a la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, por brindarme la oportunidad de superarme y lograr mis anhelos profesionales.

A la Dra. Nancy Elena Cuenca Robles, por su capacidad profesional, por compartir sus sabias enseñanzas y su valioso apoyo en la elaboración de mi trabajo de investigación,

A las Instituciones Educativas de la RED 8 que me brindaron su apoyo en la presente investigación.

La Auto

## **Declaratoria de autoría**

Yo, Patricia Jesús Malpica Tasayco, identificado con DNI N° 08106087, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad de la Universidad César Vallejo, sede/filial Los Olivos; declaro que el trabajo académico titulado “Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la RED N° 08 San Martín de Porres - 2017”, para la obtención del grado académico de magister en administración de la educación es de mí autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, y he realizado correctamente las citas textuales y paráfrasis, de acuerdo a las normas de redacción establecidas.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta a aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 13 – 5 - 17

---

Patricia Jesús Malpica Tasayco

## **Presentación**

Señores miembros del jurado,

Ostento a ustedes mi tesis titulada “Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la RED N° 08 San Martín de Porres - 2017”, cuyo objetivo fue Determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la RED N° 08 San Martín de Porres - 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Magíster.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un Anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por la cual, espero cumplir con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

La autora

## Lista de contenidos

	Página
Carátula	2
Página del Jurado	2
Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Declaratoria de autoría	4
Presentación	6
Lista de contenidos	7
<b>Resumen</b>	10
<b>Abstract</b>	11
<b>I. Introducción</b>	12
1.1 Realidad Problemática	13
1.2 Trabajos Previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	38
1.5 Justificación	38
1.6. Hipótesis	41
1.7. Objetivos	41
<b>II. Marco Metodológico</b>	42
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variables, operacionalización	44
2.3. Población, muestra y muestreo	47
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.5. Métodos de análisis de datos	53
2.6. Aspectos éticos	53
<b>III. Resultados</b>	54
<b>IV. Discusión</b>	68
<b>V. Conclusiones</b>	73
<b>VI. Recomendaciones</b>	75
<b>VII. Referencias</b>	78
<b>Anexos</b>	81
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 3: Base de datos	
Anexo 4: Análisis de confiabilidad	
Anexo 5: Certificados de validación de instrumentos	

## Lista de tablas

	Página
Tabla 1. Operacionalización de la gestión administrativa	48
Tabla 2. Operacionalización del desempeño docente	48
Tabla 3. Población docente	49
Tabla 4. Validación juicio de expertos	49
Tabla 5. Niveles de confiabilidad	51
Tabla 6. Estadística de fiabilidad de la gestión administrativa	52
Tabla 7. Estadística de fiabilidad del desempeño docente	52
Tabla 8. Gestión administrativa del directivo en la Red N° 8	55
Tabla 9. Niveles de liderazgo directivo	56
Tabla 10. Niveles de clima organizacional en la Red N° 8	57
Tabla 11. Niveles de administración de recursos humanos	58
Tabla 12. Niveles de administración de recursos económicos	59
Tabla 13. Niveles de desempeño laboral	60
Tabla 14. Niveles de la preparación para el aprendizaje	61
Tabla 15. Niveles de enseñanza para el aprendizaje	62
Tabla 16. Niveles de participación en la gestión de la institución	63
Tabla 17. Niveles de desarrollo de la personalidad e identidad docente	64
Tabla 18. Relación entre gestión administrativa y desempeño docente	66
Tabla 19. Relación entre liderazgo y desempeño docente	66
Tabla 20. Relación entre clima organizacional y desempeño docente	67
Tabla 21. Relación entre administración de recursos humanos y desempeño docente	68
Tabla 22. Relación entre administración de recursos económicos y desempeño docente	69



## **Lista de figuras**

	<b>Página</b>
Figura 1. Percepción de la variable de la gestión administrativa.	55
Figura 2. Percepción del liderazgo.	56
Figura 3. Percepción del clima organizacional.	57
Figura 4. Percepción a la administración de recursos humanos.	58
Figura 5. Percepción a la administración de recursos humanos.	59
Figura 6. Percepción del desempeño docente.	60
Figura 7. Percepción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes	61
Figura 8. Percepción de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	62
Figura 9. Participación en la gestión de la institución educativa.	63
Figura 10. Desarrollo de la personalidad y la identidad docente.	64

## **Resumen**

La investigación titulada: Gestión administrativa y su relación con el desempeño docente en la RED N° 08 del distrito de San Martín de Porres - 2017, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la RED N° 08 San Martín de Porres - 2017.

El tipo de investigación fue básica sustantiva del nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental. La población está conformada por 105 docentes, la muestra fue censal. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron de cuestionarios que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinando su confiabilidad a través del estadístico Alfa de Cronbach. Cuyo resultado fueron confiables.

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.308$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,001$  resulta menor al de  $P = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

Palabras claves: Gestión administrativa, desempeño docente, Liderazgo, clima organizacional, gestión de recursos humanos y gestión de recursos económicos.

## **Abstract**

Entitled research: administrative management and its relationship to the teaching performance in the network N ° 08 district of San Martín de Porres - 2017, general objective was to determine the relationship between the administrative and teaching performance in the network N ° 08-2017.

The type of investigation was substantive descriptive level, quantitative approach; non-experimental design. The population is comprised of 105 teachers, Census sample. The technique employed to collect information was survey and data collection instruments were of questionnaires that were properly validated through expert opinions and determining its reliability through the statistical Cronbach's alpha. Whose results were reliable.

The test results of Spearman Rho, where the value of the correlation coefficient is ( $r = 0.308$ ) indicating a correlation positive low, in addition the value of  $P = 0.001$  is less at the  $P = 0.05$  and thus the relationship is significant at the 99% and rejecting the null hypothesis ( $H_0$ ) assuming that there is a significant relationship between the administrative management of the directing and teaching performance in the network N ° 8 SMP district 2017.

Key words: administrative management, teaching performance, leadership, organizational climate, human resource management and management of economic resources.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad Problemática

Estudios realizados en otras latitudes, como el de González (2013) realizado en el municipio Baralt, estado de Zulia demuestran que los directivos no implementan un estilo de liderazgo que pueda favorecer y mejorar el desempeño de los docentes, ya que no posibilita la participación e integración del personal para la toma de decisiones acertadas y favorezca el bienestar de la organización escolar institucional. Por su parte Salinas (2012) halló en un estudio en Ambato, Ecuador, que la gestión administrativa y el desempeño docente son aspectos que se hallan estrechamente relacionados

En otros estudios como el de Ríos, Velásquez y Díaz (2012) consideran que en el proceso de gestión administrativa la planeación, la cultura organizacional, la dirección y el control, son los cuatro elementos más relevantes en la gerencia. Estos hallazgos se obtuvieron de la evaluación de un modelo de gestión administrativa para la educación pública en el municipio de Bello, en Colombia, ubicado en el norte del Valle de Aburrá del departamento de Antioquia.

A nivel nacional estudios sobre gestión administrativa y desempeño docente, como el de Tapia (2015) hallaron igualmente relación entre los niveles de gestión administrativa y el desempeño docente en las instituciones educativas de Maynas, coincidiendo con los resultados de Sandoval (2014) que demuestran la relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en Institutos Superiores de Pacasmayo.

El estudio se realizó en las II.EE. José Sabogal y San Martín de Porres, ambas pertenecientes a la RED 8 en el distrito de San Martín de Porres, debido a que en ellas se observó un desempeño no satisfactorio en los docentes, los cuales entre otros aspectos no planifican su programación, en las sesiones de aprendizaje no llevan a cabo los momentos pedagógicos y desarrollan un contenido no contextualizado, además de llevar a cabo una evaluación inadecuada, en la que predominan aspectos cognitivos sin evaluar competencias.

Asimismo, se observó que un alto porcentaje muestra indiferencia a las necesidades de los estudiantes, prestándoles poca atención; que participan en las actividades solo si se les solicita formalmente y siempre manifestando

disconformidad con las actividades, en general se demuestra un bajo compromiso con la institución.

Son pocos los docentes proactivos y es bajo el porcentaje de docentes con mala práctica de valores institucionales y que incumplen las normas de convivencia; siendo un alto porcentaje de docentes que ha buscado capacitarse alcanzando grados académicos superiores, lo que ha provocado un cambio de actitud y de compromiso en ellos.

Probablemente esta actuación docente **se** mantiene por la resistencia al cambio, especialmente en los más adultos, que se mantienen en su formación inicial tradicional; algunos reclaman porque se exige que la capacitación se dé en su tiempo de trabajo, generando sobrecarga laboral, más aún, teniendo en cuenta que usualmente enseñan en dos o más instituciones debido a los salarios bajos.

Por otro lado, el estado y las Instituciones no proveen de materiales y recursos adecuados y si los entregan están desfasados y no se hallan contextualizados, lo que aparentemente solo responde a fines políticos.

Respecto a los aspectos administrativo – pedagógicos se conoce que, **pese** a que el IV compromiso de gestión escolar establece el acompañamiento al docente, éste no se realiza en forma óptima, en general no cumple lo establecido, el monitoreo es selectivo, es decir se aplica solo para algunos docentes y más aún, porque la evaluación en el monitoreo es subjetiva, la aplicación del instrumento de evaluación queda librada al albedrío de los directivos. En el caso del monitoreo, y acompañamiento, usualmente los encargados no disponen del tiempo necesario, ni del apoyo administrativo requerido, lo que provoca el descontento, la desmotivación del docente y consecuentemente la baja calidad educativa.

En suma, los aspectos administrativos tienen un gran peso en la problemática planteada, como consecuencia el producto académico no es el esperado, como se evidencia en los resultados de las evaluaciones de los aprendizajes. El producto educativo, institucional, es ineficaz lo que se traduce en un problema social, pues los egresados no estarán en condiciones de asumir estudios de mayor nivel o de integrarse exitosamente al mercado laboral lo que lo

convierte en una emergencia nacional, por cuanto limita el desarrollo de la población del país.

Todo lo manifestado indujo a que se pretendiera conocer el grado de relación entre la gestión administrativa y el nivel de desempeño docente, en la medida que esta relación sea más alta determinará que se preste mayor atención a los aspectos administrativos en el convencimiento que ello derivará en mejorar las condiciones para el desempeño de la labor docente.

## **1.2 Trabajos Previos**

### **Trabajos internacionales**

Sánchez (2012), en su estudio: *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio Paulo Freire, cantón Gualaceo, provincia del Azuay, durante el periodo 2011- 2012*, el objetivo de investigación fue desarrollar un diagnóstico evaluativo de los desempeños profesionales docente, directivo. Estudio de tipo censal, tuvo como población a todos los docentes y directivos, a los que se les aplicó una encuesta; asimismo, se tuvo una muestra aleatoria simple formada por padres de familia, estudiantes. Se busco conocer el desempeño de los docentes: habilidades didácticas, la sociabilidad pedagógica, el desarrollo emocional, la atención a estudiantes con necesidades especiales, el cumplimiento de normas, reglamentos, relaciones con la comunidad, clima de trabajo, la práctica en el aula; desde una perspectiva de aprender a “mirarse” (autoevaluación) y “ser mirado por los demás” (coevaluación y heteroevaluación). También se llegó a determinar las habilidades directivas: Gerenciales, pedagógicas, y liderazgo; en sus múltiples formas de administrar. Finalmente, se pone a consideración de las personas interesadas el presente informe, el proyecto de mejora como apoyo al desarrollo profesional, que pretende mejorar las prácticas docentes, directivas, con una visión proactiva, en base a una comunicación interactiva.

González (2013), en su tesis *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas*, cuyo objetivo fue Analizar el liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes dela Unidad Educativa Estatal José Tadeo Monagas ubicada en el municipio Baralt, estado de Zulia” se aplico un instrumento a una muestra de 22 docentes, los

resultados obtenidos demuestran que el estilo de liderazgo que presenta el director no favorece ni mejora el desempeño de los docentes, ya que no posibilita la participación en las decisiones, así como integración de quienes integran esta institución educativa; lo que afectaría el bienestar de la organización escolar institucional.

Ríos, Velásquez y Díaz (2012), realizaron la investigación *Aplicación de un modelo de Gestión Administrativa para la educación pública en el Municipio de Bello*, cuyo objetivo fue evaluar el modelo de gestión administrativa para la educación pública en el municipio de Bello, las unidades muestrales estuvieron conformadas por 39 instituciones; obteniendo como resultado, la identificación de cuatro elementos más relevantes en la gerencia: el proceso de gestión administrativa la planeación, la cultura organizacional, la dirección y el control. Esto permitió mejorar los estándares de eficacia, eficiencia y efectividad, para la garantía del derecho a la educación de niños, niñas y adolescentes. Procurando una mejora en los procesos administrativos en el Municipio de Bello en los últimos 5 años.

Salinas (2012), en su investigación *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua en el año lectivo 2010 – 2011*, cuyo objetivo de la investigación fue Determinar la importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del Colegio Nacional Experimental Ambato de la ciudad de Ambato, en la provincia del Tungurahua, en el año lectivo 2010 – 2011 El estudio se realizó con una muestra de 221 integrantes del colegio experimental, cuyo resultado confirma que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente

Camacho (2011), en su tesis sobre *Competencias gerenciales del personal directivo y el desempeño laboral de los docentes en escuelas básicas*, cuyo objetivo fue Determinar la relación entre las competencias gerenciales del personal directivo y el desempeño laboral de los docentes en Escuelas Básicas del Municipio San Francisco I del Estado Zulia. El instrumento aplicado fue a 3 (tres) directivos y 44 (cuarenta y cuatro) docentes, los resultados obtenidos



comprobaron que existe una asociación entre las competencias gerenciales del directivo y el desempeño docente, a medida que se incrementan las competencias gerenciales mejora notablemente el desempeño docente.

### **Trabajos nacionales**

Munares (2016), en su tesis *La gestión administrativa y el proceso de enseñanza de aprendizaje en los estudiantes del décimo ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes Andahuaylas, 2014*, para optar grado de magíster en Docencia Universitaria por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. La meta de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y el proceso enseñanza aprendizaje. Con un estudio de diseño no experimental de tipo correlacional transversal. Las unidades muestrales estuvieron conformadas por 90 docentes. Para la obtención de datos se aplico dos instrumentos: cuestionario sobre gestión administrativa y otro sobre el logro de los aprendizajes. La prueba estadística aplicada arrojó que existió una relación positiva y altamente significativa entre la gestión administrativa y el proceso enseñanza aprendizaje ( $r= 0,983$ ,  $p=,000$ ). Es decir, que a mayor nivel de gestión administrativa habrá mayor nivel de proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes del décimo ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes, Andahuaylas 2014.

Tapia (2015), en su tesis *La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la Ugel 01 - Maynas – 2014*. La meta de estudio planteada fue Determinar la relación entre el nivel de la Gestión Administrativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas – 2014, cuya muestra es 170 docentes, el resultado obtenido demostró que el nivel de gestión administrativa se relaciona significativamente ( $p < 0,05$ ) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014.

Sandoval (2014), investigó *La Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014*”. La meta de estudio fue: Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño

docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo durante el año 2014. Con una muestra de 93 docentes. Los resultados demostraron que sí existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo.

Quichca (2012), en su investigación *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto Superior Particular La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*. Se planteó como meta de investigación Analizar la relación entre la Gestión Administrativa y el Desempeño Docente según los estudiantes del I al VI Ciclo -2010 – I del Instituto Superior Particular La Pontificia del Distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho Perú aplicado a una muestra de 124 estudiantes, cuyo resultado obtenido demuestran una clara y evidente relación significativa entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente.

Reyes (2012), en su tesis para optar el grado de magister *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*. Tuvo como meta de investigación fue Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo directivo y el desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de la Región Callao en el distrito de Ventanilla durante el año 2009 el instrumento se aplicó a y cuyos resultados obtenidos muestran que el desempeño docente en una institución educativa del nivel secundario se encuentra vinculado a múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc. Entonces, el liderazgo ejercido por el director constituye un aspecto más.

Maldonado (2012), con su tesis para optar el grado de Maestro en Educación: Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes. Tuvo como meta de investigación: determinar si la percepción del desempeño docente se relaciona con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim de Lima en el año 2011. La muestra de estudio fueron 144 estudiantes, los resultados obtenidos arrojaron que la percepción del

desempeño docente se relacionan significativamente con el aprendizaje de los estudiantes de la Asociación Educativa Elim, Lima, mientras que, el desempeño docente y el aprendizaje actitudinal, según la opinión de los estudiantes, existe una “correlación positiva considerable” de 0,756 y el nivel de significancia es 0,000; y por tanto se rechaza la hipótesis nula; concluyéndose que el desempeño docente se relacionan con el aprendizaje actitudinal en la percepción de los estudiantes del nivel secundaria de la Asociación Educativa Elim, Lima.

Villegas (2012) cuya investigación *Gestión Administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento FAP 2012*. Tuvo como meta: determinar se existe relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Escuela de capacitación y perfeccionamiento FAP 2012, la muestra fue de 150 estudiantes, los resultados obtenidos son significativos sobre la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

#### **Variable 1. Gestión administrativa**

Alvarado (2009) precisó que:

La administración como disciplina, significa servicio. Su aplicación y alcance se hacen visibles a lo largo del pasado siglo, pero su acumulado de conocimiento y de valores están siendo reflexionados en el mundo entero, puesto que el ideal de lo práctico rasgo esencial de lo gerencial, como única posibilidad disciplinar de la administración, significa la limitación y restricción del ideal teórico de ésta y por tanto, de las posibilidades del conocimiento y la “cientificidad”, facilitadores del pensamiento, la imaginación, del largo plazo y la perdurabilidad (p. 34).

Cuando la gerencia de las instituciones busca realizar cambios en su modelo con amplio sentido de capital económico y para ello introduce el sentido

social de responsabilidad, le permitirá hacer cambios en la disciplina administrativa. Esta tiene como objetivo el rescate de su lógica de servicio; dado que quienes buscan que la organización sea perdurable en el tiempo, permitiendo una viabilidad social; será el objetivo de quienes se encuentran a la cabeza de las instituciones empresariales.

### **Los principios generales de la administración, Según Fayol. (1990)**

Basandose en el planteamiento de diversos investigadores de su época, Fayol busco sistematizar estos conceptos con el fin de emitir una definición relacionada con la administración; utilizando el término “principio”, haciendo menos inflexible su idea de la administración, dado que nada hay de rígido o absoluto en materia administrativa, permitiendo su adaptación en diferentes épocas o contextos en el que se le lleve.

Según Chiavenato (2012) los principios generales de la administración son:

“División del trabajo: especialización de las tareas y de las personas para aumentar la eficiencia. Autoridad y responsabilidad: autoridad es el derecho de dar órdenes y el poder esperar obediencia; la responsabilidad es una consecuencia natural de la autoridad e implica el deber de rendir cuentas. Disciplina: depende de la obediencia, dedicación, el comportamiento y el respeto de las normas establecidas”. (p. 45)

Finalmente la administración es como: Chiavenato (2011) "la función de lograr que las cosas se realicen por medio de otros", u "obtener resultados a través de otros" alcanzando con eficiencia metas seleccionadas. "Proceso integral para planear, organizar e integrar una actividad o relación de trabajo, la que se fundamenta en la utilización de recursos para alcanzar un fin determinado". Es necesario ampliar esta definición básica. Como administración, las personas realizan funciones administrativas de planeación, organización, integración de personal, dirección y control. Por ende el principal proceso de la administración es el proceso administrativo

y gestión administrativa variables de estudio del presente trabajo o investigación.(p. )

Robbins y Coulter (2014) definió: “La administración es la coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas” (p. 21).

La gestión administrativa se entiende como un sistema abierto, flexible, dinámico y continuo, conformado por procesos, componentes, subcomponentes y principios de gestión que orientan, equilibran y hacen posible el desarrollo del currículo a través de la realización de acciones dentro de ciertas normas, valores y procedimientos que permiten viabilizar los diferentes procesos para que estos se cumplan tal como lo establece el marco legal, filosófico y teórico por el que se rigen las instituciones. (Palladino y Palladino, 1998; 9).

Chiavenato (2011) definió como:

Desde la gestión administrativa se crean condiciones para prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear y hacer seguimiento a los procesos que se generan en la ejecución de proyectos y acciones, racionalizando los recursos humanos, materiales y financieros, en atención a los objetivos formulados (p.3).

Por lo tanto explican que una eficiente gestión administrativa permitirá que con el menor uso de recursos y tiempo se tengan óptimos resultados; siendo esto el fundamento del concepto racionalidad de economía.

Silva (2012) definió que:

La gestión administrativa es imprescindible en todas las empresas independientemente del sector productivo al que pertenezcan. En las microempresas y las pymes la actividad administrativa es global, sin que exista división departamental, es decir, las operaciones

administrativas que realiza el personal van desde la gestión de compra-venta, hasta el control de los recursos humanos, como la contratación, nóminas, etc. (p. 56).

La gestión administrativa puede considerarse como un método para realizar las tareas; los directivos independientemente de sus características personales y competencias profesionales haran uso de distintos procesos y actividades con el fin de lograr los objetivos planteados.

### **Importancia de la gestión administrativa**

Chiavenato (2012) señaló:

La gestión administrativa proporciona una guía para la ejecución de actividades y manejo de recursos de una organización. Por lo que ha tenido un crecimiento acelerado en los últimos tiempos afrontando nuevos retos y formas en su aplicación. Para una excelente gestión administrativa debemos tener en cuenta los siguientes elementos: Planificación, organización, dirección, control. Es decir son las funciones de una excelente gestión administrativa. (p. 113).

Entiendase que la planificación, organización, dirección y control, son los factores que definiran una adecuada y eficiente gestión administrativa; la que llevará al cumplimiento de las metas institucionales propuestas.

Robbins y Coulter (2014) indicó:

La gestión administrativa es garantizar las actividades laborales sean ejecutadas con eficiencia y eficacia por los administradores. Los gerentes tienen que vérselas con recursos escasos incluyendo, personas ,dinero e infraestructura también debe ocuparse de la eficiencia de los trabajadores para cumplir con los objetivos de la empresa en el tiempo determinado. Asimismo la coordinación y supervisión de las actividades laborales de los trabajadores de tal manera que se realicen de forma eficiente y eficaz. (p. 45).

Son pues los directivos de quien depende el cumplimiento de las metas de la organización; las que podrán alcanzarse siempre que logren realizar una adecuada y eficiente gestión administrativa.

### **Características de la Gestión Administrativa**

Robbins y Coulter (2014) Señaló:

La gestión administrativa es la función que desempeñan los gerentes, cada empresa cuenta con un propósito definido, generalmente expresado en las metas que pretende lograr. Se requiere de ellas para llevar a cabo el trabajo necesario para que la empresa cumpla sus objetivos. (p.7).

Resalta pues en la gestión administrativa el proceso de diseño y mantenimiento de un entorno, que es fundamental para cumplir con los objetivos planteados.

Chiavenato (2012) señaló:

La gestión administrativa es definir las estrategias, diagnosticar situaciones, evaluar recursos, planear su aplicación, resolver problemas, generar innovación y competitividad. Asimismo el administrador propone desarrollar la capacidad de pensar, definir situaciones organizacionales complejas, diagnosticar y plantear soluciones e innovaciones en la organización. (p. 2).

La relevancia que tiene la gestión administrativa se encuentra en el conocimiento que debe de tener de cada parte del proceso que realiza para llevar a cabo eficientemente la dirección encomendada.

### **Estilo de la Gestión Administrativa**

Chiavenato (2012) señala:

La gestión administrativa autoritaria, es el administrador que centraliza las decisiones e impone sus órdenes al grupo. Gestión administrativa Liberal, el administrador que delega todas las decisiones en el grupo, de las cosas enteramente a su voluntad y no ejerce control alguno. Gestión administrativa democrático, el administrador conduce y orienta al grupo, y también incentiva la participación democrática de las personas. (p.38).

Las organizaciones requieren del concurso de todos sus miembros para lograr sus objetivos, al centralizar las decisiones sólo en uno de ellos, dejará de lado las aportaciones que pueden ser brillantes de los otros; es por ello que se requiere una gestión administrativa democrática en la dirección de las empresas.

## **Funciones de la gestión administrativa**

### **Planificación administrativa**

Robinnns y Coulter (2014) definen:

Que es la función administrativa que involucra la definición de los objetivos de la organización, el establecimiento de estrategias para lograrlos y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades laborales. La planificación requiere esfuerzo para lograr los objetivos específicos. (p.220).

En la planificación se establecen las rutas, y procedimientos mediante los cuales se busca alcanzar los objetivos planteados; asimismo, se elige a quienes han de cumplir cada parte de la tarea que luego se ha de ensamblar. Cuando el gerente busca lograr algo y no ha diseñado o planificado como lograrlo, solo alcanzará objetivos no deseados o incompletos.

Chiavenato (2012) definió:



Las organizaciones no trabajan con base en la improvisación. Casi todo lo que hacen lo tienen planeado con anticipación. Es la primera función de la gestión administrativa, porque sienta las bases para las demás. Así mismo, es la que define cuáles serán los objetivos por alcanzar y que se debe hacer para llegar a ellos. (p.124).

El arte de planificar es llevar a cabo distintos procesos, dentro de los cuales se busca el ahorro de recursos tanto humanos como económicos; asimismo, busca el hacer coincidir los resultados con lo esperado.

### **Organización administrativa**

Robbins y Coulters (2014) definieron:

Como la función administrativa que tiene que ver con disponer y estructurar el trabajo para lograr los objetivos organizacionales y se trata de un proceso muy importante durante el cual los gerentes diseñan una estructura organizacional. Dividir tareas a realizar entre puestos de trabajos y departamentos específicos, coordinar las diversas tareas organizacionales, agrupar los puestos de trabajo en unidades, coordinar las diversas tareas organizacionales, establecer líneas formales de autoridad. (p.332).

El logro de objetivos trazados, así como la conducta que los trabajadores tendren frente a los mandos superiores, dependerá de como se lleva a cabo la función administrativa, que será quién defina cada uno de los estamentos que requiere la institución para funcionar correctamente.

Chiavenato (2012), definió:

La organización significa el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos implicados en su administración, así como en establecer sus atribuciones y las relaciones entre ellos. En consecuencia, organizar consiste en: Determinar las actividades

específicas necesarias para alcanzar los objetivos planeados, agrupar las actividades en una estructura lógica y encargar las actividades a puestos y personas específicos. (p.129).

La organización dentro de una institución, es la parte medular para su correcto funcionamiento, siendo necesario el concurso de todos los elementos miembros con un objetivo común y enlazados en permanente colaboración.

De acuerdo Koontz y Weihrich (2007), consiste: “establecer una estructura deliberada de roles para que los desempeñen los miembros de una organización”. (p. 27).

Es decir, cada uno de los individuos que colaboran en las instituciones, cumplirán una labor específica, la que ha sido diseñada por la planificación de la empresa; estas tareas al ser ligadas unas con otras, llevarán a conseguir los objetivos propuestos.

### **Dirección administrativa**

Robbins y Coulters (2014), definieron como: “Es el aspecto interpersonal de la administración por medio del cual los trabajadores pueden comprender y contribuir eficientemente al logro de los objetivos”. (p. 279).

Quien se encuentra a cargo de esta, deberá tener la capacidad de involucrar a cada uno de sus subordinados, haciéndolos partícipes de las labores a realizar, motivándolos en cada acierto; haciendo prevalecer su liderazgo.

### **Control administrativo**

Robbins y Coulter (2014), definió que:

El control es la medición y la corrección de las actividades de los subordinados para asegurar el cumplimiento de las tareas. Cada uno de los mecanismos de control como son la revisión de los

registros contables, registros de producción, registro de horas/hombres, inventarios, tienen el propósito de verificar un objetivo. (p.266).

La evaluación de cada proceso, es la tarea del control administrativo; y su finalidad es la de corregir los errores cometidos.

Chiavenato (2012), afirmó:

La finalidad del control es asegurar que los resultados de lo que ha sido planeado, organizado y dirigido se ciñan lo más posible a los objetivos establecidos previamente. El control consta de cuatro fases: establecer los estándares, observar el desempeño, comparar el desempeño con el estándar y corregir para eliminar las variaciones o las desviaciones. En cuanto a su alcance, el control se presenta en tres niveles: estratégico, táctico y operacional. (p.135).

Además de la supervisión que realiza en cada una de las acciones que se llevan a cabo; esta función debe informar a la gerencia en forma inmediata cuando observa y comprueba que el proceso se aleja de las metas, lo que permitirá una corrección de las líneas de ejecución.

### **Dimensiones de la gestión administrativa**

El autor que considera estas dimensiones están enmarcadas en instrumentos elaborados por el MINEDU

#### **Dimensión 1. Liderazgo**

Alvarado (2009), manifiesto:

Conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas,

motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente (p. 56)

Es decir el líder debe tener las competencias necesarias para que mediante diferentes estrategias, logre que sus seguidores actúen de manera voluntaria y eficiente hacia el logro de objetivos trazados.

Chiavenato (2009), precisó:

El liderazgo es la cualidad esencial de los directivos, si desean diseñar y desarrollar programas para la mejora integral de sus instituciones, concretado en el avance del conjunto de competencias citadas, con especial énfasis en el desarrollo de programas de diversidad, bilingüismo, atención a la pluralidad cultural, etc., profundizando en el dominio de la humana, convertida en el eje de las más relevantes para todas las personas y singularmente para los directivos de los centros educativos. (p. 123).

En la actualidad quien encabeza una organización, debe procurar a los que están bajo su mando un contexto de confianza, en el que las relaciones interpersonales, y las labores se lleven a cabo en un clima de cordialidad. Esto solo puede ser logrado si el líder expresa sus sentimientos y pone de manifiesto sus valores volviéndose un espejo para los demás.

Según Castro (2007), predice:

La eficacia del liderazgo en los diferentes contextos no es tarea fácil, debido a su complejidad, ya que el liderazgo consiste en algo más de lo que la gente dice y hace; viene dado de adentro hacia fuera y se alimenta día a día de las interacciones productivas que emergen de la trama relacional de la institución y que a su vez interviene directamente al ser humano. (p. 92).

No cabe duda que en toda institución educativa, la falta de liderazgo del director y del docente en el aula no permite un desarrollo normal de las labores ya planificadas.

## **Dimensión 2. Clima organizacional**

Alvarado (2009), indicó que:

El clima organizacional es la mirada de los colaboradores, los usuarios internos y externos tienden de los procesos que ocurren en la realidad interna, asimismo los aspectos del ambiente y del trabajo en una institución. (p.12).

La evaluación de este, cobra vital importancia sobre todo cuando se busca conocer como lo percibe el empleado, dado que este tiene consecuencia en los procesos institucionales que se llevan a cabo.

Chiavenato (2011), lo definió como: “la cualidad o la propiedad del ambiente organizacional que es visualizada o experimentada por los integrantes de la institución y que influye en su conducta” (p. 402)

Para que la evaluación de esta sea valedera, la percepción de los involucrados tendría reflejar la relación existente entre características personales y organizacionales.

Amorós (2007), considera: “la importancia del clima organizacional radica en que las personas, toman decisiones y reaccionan frente a la realidad de la institución no por esta misma sino por el modo como la observan y se la representan” (p. 244).

Constituye un conjunto de actitudes que se ponen de manifiesto en los miembros, dado el sentir que se tiene dentro del ambiente de trabajo y que puede afectar sus emociones e incluso su salud física.

## **Dimensión 3. Gestión de recursos humanos**

Alvarado (2009) enfatizó:

Al hablar de recursos humanos se habla de gestión, para reforzar la idea de interrelación e integración entre las distintas funciones que comprende a toda la organización, ya que abarca todas las decisiones y acciones implicadas en las relaciones que tienen los empleados entre sí y en las que mantiene la empresa con ellos. (p. 64)

Aunque las decisiones de los más altos órganos de la empresa siempre afectan a los empleados, es desde recursos humanos desde donde se planifican y se establecen las pautas para llevarlas a cabo. Por esta razón, en la medida en que la Dirección General y la Dirección de Recursos Humanos estén cercanas y alineadas en sus planteamientos, las acciones puestas en marcha serán coherentes y facilitarán la consecución de los objetivos organizativos. (Fernández, 2017, 21)

Chiavenato (2009) indicó:

La gestión de recursos humanos debe hacerse con un enfoque proactivo: las actuaciones planteadas desde recursos humanos deben anticipar los problemas y dificultades que se pueden producir en el futuro y ser acordes con las necesidades que se derivan de los planes estratégicos de la institución. (p. 45).

Es importante que al establecer las metas de la institución, se tome en cuenta las necesidades laborales de sus trabajadores, las que deberán plasmarse dentro de los objetivos de recursos humanos.

Chiavenato (2008) manifestó que “la administración de los recursos humanos se refiere a las políticas y las prácticas necesarias para administrar el trabajo de las personas como:

- Integrar talentos a las organizaciones;
- Socializar y orientar a los talentos en una cultura participativa, acogedora y emprendedora;

Diseñar el trabajo, individual o en equipo para hacerlo significativo, agradable y motivador”. (p. 14)

Dentro de sus funciones, se encuentra la búsqueda de elementos que posibiliten un mejor y mayor avance en las metas de la institución, así como el adiestramiento que estos requieren para cumplir a cabalidad el encargo para el que fueron contratados.

#### **Dimensión 4. Gestión de recursos económicos**

Alvarado (2009) puntualizó:

Constituye un proceso de asignación y racionalización de los recursos económicos, como son los medios materiales e inmateriales, monetarios o financieros, que permiten satisfacer ciertas necesidades dentro del proceso productivo o la actividad que realiza la organización, que tiene que evidenciarse en presupuesto y financiamiento para la adquisición de recursos económicos, se refiere a la actividad de la administración que se ocupa de la provisión de materiales y fondos monetarios para contribuir a desarrollar el proceso productivo o de servicio educativo que requiere la institución. (p. 68).

Es una de las más importantes dentro de la gestión administrativa, de su tarea dependen muchos de los resultados a obtener, pues todos los estamentos de gestión deben reportar sus necesidades a esta y en base a los recursos económicos de la institución serán atendidas sus demandas.

Dessle (2009) precisó:

La gestión económico-financiera en su globalidad, ha de adoptarse una actitud de mejora continua. Esto implica realizar una asignación eficaz y eficiente de los recursos, tomar decisiones racionales,

pertinentes y coherentes con la misión y mejorar e innovar los procesos de gestión económico - financiera, junto con los demás procesos con los que esta interactúa dentro la entidad. Así, el análisis, seguimiento y evaluación constituye un proceso continuo y transversal los restantes procesos. (p. 54).

Una vez asignados los recursos para los procesos que lo requieren, terminados estos, debiera conocer si lo entregado fue utilizado en forma eficaz y si fue suficiente o hubo excedentes.

## **Variable 2. Desempeño docente**

La comisión del Ministerio de Educación (2012) precisaron que:

El desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta definición trata de la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este concepto trata sobre lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer. (p. 87).

El docente considerado como el que trasmite o facilita los saberes, debe ser una persona con cualidades innatas, con capacidades desarrolladas para ciertas áreas del conocimiento; debe ser competente en lo que hace, dedicado, paciente y eficiente.

Para Bretel (2002), manifestó: “la actuación del docente resulta un proceso complejo, en tanto que su actividad se realiza en diversos espacios e interactuando con distintos sujetos. Ensayo una identificación de las principales actividades por cada ámbito”. (p. 16)

Valdez (2004) sostiene que:



La idea de que el fracaso o éxito de todo el sistema educativo está relacionado directamente con la calidad del desempeño de sus docentes. Podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas textos escolares, tener buena infraestructura, contar con excelentes medios de enseñanza pero si no existen docente eficientes no podrá lograrse un real mejoramiento de la calidad de educación.

Al respecto, Guerrero (2011) sostuvo que:

La práctica docente es una práctica social compleja. Si bien es definida a partir del microespacio en el que se articulan docente-alumno-conocimiento, desencadenando modos de relación según los cuales la posición de cada uno de estos elementos determina el valor y el lugar de cada uno de los otros, el microespacio de la práctica docente se inscribe en otros espacios más amplios que condicionan y normativizan sus operaciones: la institución escolar, el sistema educativo y la sociedad. (p. 78).

Analizar al docente en su profesión y práctica, requiere ir más allá de la cuestión pedagógica; se hace necesario el uso de las teorías epistemológicas; que permitan la creación de modelos para su estudio.

Bretel (2002) consideró

Actitud -tal como ha sido elaborado por la psicología social- tienen en común el caracterizarla como una tendencia a la acción adquirida en el ambiente en que se vive y derivada de experiencias personales y de factores especiales a veces muy complejos. En general, el término actitud designa un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia, que incita al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones. (p. 87).

Bilbao (1996) precisó:

El maestro debe armonizar y mejorar a diario tanto desde el punto de vista cualitativo como cuantitativo en sus conocimientos sobre su asignatura, con la puesta en práctica de estrategias didácticas novedosas, dinámicas, participativas, que inteligentemente induzcan a sus alumnos a ser entes activos, que opinen, que interpreten, que construyan su conocimiento. (p. 101).

Un sistema educativo que sea eficaz, necesita de herramientas eficaces, la principal es el docente, el que además de tener una adecuada preparación y ser competente; requiere tener un ambiente de trabajo apropiado, solvencia económica para él y su familia; reconocimiento de la sociedad.

Bretel (2002), manifestó:

Son aquellos recursos, instrumentos, herramientas que facilita el proceso enseñanza-aprendizaje, utilizados por el alumno, maestro. Permiten la adquisición de habilidades, destrezas del alumno, consolida los aprendizajes previos y estimulan la fusión de los sentidos. (p. 11).

Según el DRAE (2017), un recurso es un medio de cualquier clase que permite conseguir aquello que se pretende. Un material, por otra parte, es algo perteneciente o relativo a la materia (resulta opuesto, por lo tanto, a lo espiritual).

También la evaluación es muy importante está dado por la operatividad de conjunto y, puntualmente, por el accionar o desenvolvimiento de los principales agentes, entendiéndose por ello a los directivos, el personal docente, el personal administrativo y los propios alumnos (Marcelo, 2012, p.143).

Según, Fernández y otros (1995),

Hoy en día la evaluación de la calidad administrativa es la forma más usada para estimar o apreciar el desenvolvimiento del individuo en el cargo y su potencial de desarrollo. La evaluación de la calidad

administrativa es un procedimiento de supervisión destinado a mejorar la actuación de los responsables de esta actividad en el trabajo para lograr que los procesos en la institución educativa sean más efectivos, eficaces y económicos. (p.52).

### **Dimensiones del desempeño docente**

El autor que considera estas dimensiones está considerado en un instrumento que ha sido elaborado y aplicado por el MINEDU.

#### **Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Según Ministerio de Educación (2012) enfatizó:

Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje. (p. 18).

UNICEF (2010) precisó:

La preparación para la escuela se define mediante tres dimensiones relacionadas entre sí: a) alumno preparado; b) escuelas preparadas; y c) familias preparadas. Se considera que los niños, las escuelas y las familias están preparados cuando han obtenido las competencias y las aptitudes necesarias para relacionarse con las otras dimensiones y apoyar transiciones sin problemas. (p. 3).

“El desarrollo holístico del niño incluye todos los aspectos de la supervivencia, el desarrollo, el aprendizaje y la participación. Abarca no

solamente las aptitudes y los conocimientos verbales e intelectuales, sino también las destrezas sociales y la salud y nutrición”. (Montes et al. 2016, 52).

## **Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Según Ministerio de Educación (2012):

Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. (p. 18).

Mora (2010) precisó que:

“La enseñanza son estrategias o conjunto de decisiones que toma el docente para orientar la enseñanza con el fin de promover el aprendizaje de sus alumnos. Se trata de orientaciones generales acerca de cómo enseñar un contenido disciplinar considerando qué queremos que nuestros alumnos comprendan, por qué y para qué”. (p. 19).

“Las estrategias de aprendizaje son un conjunto de métodos, procedimientos que utiliza un estudiante de forma consciente, controlada e intencional. Estos procedimientos, flexibles en su gran mayoría, permiten al estudiante aprender significativamente y solucionar problemas”. (Díaz-Barriga y Hernández, 2002).

## **Dimensión 3. Participación en la gestión de la institucionalidad**

Según Ministerio de Educación (2012):

Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. (p. 19).

Chiroque (1997) manifestó:

La participación comunitaria es activa al estar interrelacionados los actores de la comunidad educativa. La participación comunitaria también puede generar que los contenidos del currículo sean “negociados” con los miembros de la comunidad de manera que sean incorporados aquellos contenidos curriculares. (p. 45).

La elaboración del plan anual de trabajo en las instituciones educativas, no sólo es responsabilidad de los directivos, sino de toda la comunidad educativa; así como de todo lo que se refiere a la organización, horarios contenidos y recursos.

#### **Dimensión 4. Desarrollo de la personalidad y la identidad docente**

El Ministerio de Educación (2012), indicó:

Comprende el proceso y las prácticas que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el

manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional. (p. 19).

Vezub, (2002) señaló:

La formación inicial debe trabajar la construcción de estrategias de acción que luego deberán ser reformuladas, adaptadas, puestas a prueba o confrontadas por los alumnos / futuros maestros en contextos y situaciones específicas. Pero para que esto sea posible, dichas estrategias deben ser en parte anticipadas durante su formación. (p. 18).

“Cuando las actividades de práctica se piensan de esta manera, en general los profesores opinan que los estudiantes todavía no manejan los contenidos de la enseñanza y por ello no consideran prudente que practiquen con alumnos reales”. (Vezub, 2002, 18).

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017?

##### **Problemas específicos**

Problemas específico 1.

¿Cuál es la relación entre el liderazgo y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017?

Problemas específico 2.

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017?

Problemas específico 3.

¿Cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017?

Problemas específico 4.

¿Cuál es la relación entre la administración de recursos económicos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017?

## **1.5 Justificación**

### **Justificación teórica**

El presente estudio tiene justificación teórica, ya que, nos permitió conocer mejor el estado de los conocimientos acerca de la temática abordada. Asimismo tuvo mayor objetividad la relación entre la gestión administrativa del director y el desempeño del docente. Del mismo modo, valorar los aportes del presente trabajo, que se apoyó en las bases teóricas y metodológicas de la investigación educacional y del mismo modo, comprobar su validez como un aporte al mejoramiento de la enseñanza- aprendizaje de los estudiantes de las Instituciones Educativas.

### **Justificación práctica**

Según el Manual de Gestión para directores indica sobre Dimensión Administrativa, se consideran las acciones y estrategias de conducción de los recursos humanos, materiales y económicos, así como los procesos técnicos, de tiempo, de seguridad e higiene, además del control de la información relacionada a todos los miembros de la institución educativa; así mismo, el cumplimiento de

la normatividad vigente y la supervisión de las funciones, con la finalidad de favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Esta dimensión también busca que en todo momento ser un mediador a los intereses individuales con los institucionales, de tal manera que favorezca la toma de decisiones acertadas que conlleven a acciones concretas y precisas para lograr alcanzar los objetivos institucionales planteados. Algunas acciones precisas serán la administración del personal docente como administrativo, desde el punto de vista laboral, asignación de funciones y evaluación de su desempeño; el mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles; organización de la información y aspectos documentarios de gestión de la institución; elaboración de presupuestos y todo el manejo contable-financiero.

La gestión administrativa del directivo en las instituciones educativas y el desempeño docente tendrán relación siempre que busque el logro de las metas de aprendizaje planteadas, brindando una enseñanza de calidad a las demandas actuales de la sociedad, la presente investigación servirá como base para otras investigaciones enfocadas a la administración que se da en la gestión del directivo y sobre todo la importancia del rol de liderazgo que cumple un directivo en estas épocas de cambios e innovación en la sociedad del conocimiento.

Los beneficiarios fueron los estudiantes quienes son los protagonistas en el proceso de enseñanza aprendizaje, con maestros que brinden una enseñanza de calidad y pertinente a sus necesidades e intereses.

### **Justificación metodológica**

Los instrumentos, métodos, técnicas y procedimientos una vez probada su validez y confiabilidad pueden ser empleados en otros estudios Similares. Por todo lo expuesto anteriormente el presente trabajo de investigación es muy importante porque va ayudar a determinar la relación entre ambas variables. La situación problemática planteada es pertinente y relevante para la institución, creo que los



resultados servirán como una evaluación diagnóstica sobre la cual se podrían vislumbrar posibles correctivos y proponer acciones de mejora a favor de los colaboradores.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

### **Hipótesis específicas**

Hipótesis específico 1.

Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

Hipótesis específico 2.

Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

Hipótesis específico 3.

Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

Hipótesis específico 4.

Existe relación significativa entre la administración de recursos económicos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

**Objetivos específicos**

## Objetivo específico 1.

Identificar la relación entre el liderazgo y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

## Objetivo específico 2.

Identificar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

## Objetivo específico 3.

Identificar la relación entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en la Red N°8 del distrito de SMP, 2017.

## Objetivo específico 4.

Identificar la relación entre la administración de recursos económicos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

## **II. Marco metodológico**

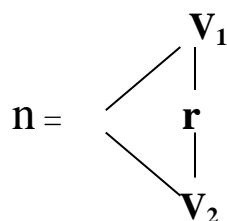
## 2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es básica, no experimental de corte transversal,

Soto (2014) se denomina investigación “No experimental por que no se realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir, no existió manipulación de la variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos; es decir, tal como se da en su contexto natural. (p. 61),

Es de corte transversal, Al respecto Según Hernández et al. (2014), Los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede. (p. 151)

El diseño de la presente investigación se encuentra en el siguiente cuadro:



### Dónde:

- $n$  : Muestra de Estudio
- $V_1$  : Gestión administrativa
- $V_2$  : Desempeño docente
- $r$  : Correlación

### Tipo de Estudio

La investigación es básica, sustantiva.

De acuerdo a Sánchez y Reyes (2006, p. 36) citado por Soto (2014, p. 44) este tipo de investigación, en su nivel correlacional, consiste en determinar el grado de relación existente entre las dos variables de estudio (gestión

administrativa y el desempeño docente). También es de tipo “descriptivo”, porque pone de manifiesto las características actuales que presentan las variables en las II.EE. de la UGEL en estudio.

Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de sociedad que exista entre dos o más nociones, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio relaciones entre tres, cuatro o más variables.

### **El nivel de la investigación.**

Sánchez y Reyes (2015) precisaron: “en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia tiempo – espacio determinada. Son las investigaciones que tratan de corregir información sobre el estado actual del fenómeno” (p. 49).

### **Enfoque cuantitativo**

Sánchez y Reyes (2015) indicaron: “Porque se ha realizado la medición de las variables y se han expresado los resultados de la medición en valores numéricos y el análisis estadístico para prevalecer patrones de comportamiento y probar teorías” (p. 88).

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **Definición conceptual de la variable**

Son características o conceptos que son susceptibles de ser observables medibles y cuantificables.

Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 119) se trata de definiciones de diccionarios o de libros especializados y cuando describen la esencia o las características de una variable, objeto o fenómeno se les denomina definiciones

reales. Es decir definir la variable diciendo ¿qué es?. Esta definición permite al investigador tener una idea plena de lo que es conceptualmente la variable que representa al hecho que se investiga.

### **Variable 1. Gestión administrativa**

Alvarado (2009) precisó que: La administración como disciplina, significa servicio. Su aplicación y alcance se hacen visibles a lo largo del pasado siglo, pero su acumulado de conocimiento y de valores están siendo reflexionados en el mundo entero, puesto que el ideal de lo práctico rasgo esencial de lo gerencial, como única posibilidad disciplinar de la administración, significa la limitación y restricción del ideal teórico de ésta y por tanto, de las posibilidades del conocimiento y la “cientificidad”, facilitadores del pensamiento, la imaginación, del largo plazo y la perdurabilidad (p. 34)

### **Variable 2. Desempeño docente**

La comisión del Ministerio de Educación (2012) precisaron que: El desempeño profesional es la capacidad del profesor para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo y las funciones profesionales que exige un puesto de trabajo. Esta definición trata de la conducta real del trabajador en relación con las otras tareas a cumplir en el ejercicio de su profesión. Este concepto trata sobre lo que el docente en realidad hace y no sólo lo que sabe hacer. (p. 87)

### **Operacionalización de variable**

En la variable gestión administrativa se analizaron aspectos como el liderazgo del directivo, el clima organizacional, la gestión de recursos humanos y económicos, para lo cual se recogió la percepción de los docentes a través de un cuestionario de 39 ítems politómicos.

En la variable desempeño docente se analizaron aspectos como preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión institucional, desarrollo

de la personalidad y de la identidad docente, para lo cual se empleó la ficha de evaluación del desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú – MINEDU.

**Tabla 1**  
***Operacionalización de la gestión administrativa***

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Liderazgo	Maneja documentos de gestión. Promueve círculos de estudio	1,2,3,4,5,6, 7,8,9,10,11		
Clima organizacional	Respeto las normas Demuestra actitudes para el cargo Distribución de los ambientes y horarios Informa directivas Realiza consultas Delega funciones	12,13,14,15 16,17,18,19 20,21	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo 96 - 128 Regular 129 - 161 Muy alto 162 - 195
Gestión de recursos humanos	Aplica sistemas de autoevaluación. Cuenta con Plan de supervisión. Consulta a los coordinadores del área Control de asistencia y procura la mejora	22,23,24,25 26,27,28,29		
Gestión de recursos económicos	Comunica los lineamientos económicos. Forma comisiones de trabajo Tiene Plan de Trabajo Utiliza resultados estadísticos para mejorar Informa sobre los movimientos financieros	30,31,32,33 ,34,35,36,3 7,38,39		

**Tabla 2**  
***Operacionalización del desempeño docente***

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	1,2,3,4,5,6, 7,8		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	9,10,11,12, 13,14,15,16 17,18,19,20 21,22,23,24 25,26,27	Nunca (1) A veces (3) Siempre (5)	Malo 64 - 104 Regular 105 - 145 Excelente 146 - 188
Participación en la gestión de la institucionalidad	Participa activamente con Actitud democrática Crítica y colaborativa en la gestión. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad.	28,29,30,31 32,33		
Desarrollo de la personalidad y la identidad docente	Reflexiona y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje. Institucional y desarrolla procesos de aprendizaje. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona	34,35,36, 37,38		



## 2.3. Población, muestra y muestreo

### Población

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 174). Por lo tanto, la población para la presente investigación estuvo conformada por 105 docentes de las Instituciones Educativas José Sabogal y San Martín de Porres, de la RED 8 – UGEL 2, en el distrito de SMP.

Debido a que la población era pequeña y se tenía acceso a cada uno de los docentes, se decidió realizar un estudio censal, es decir la investigación se llevó a cabo con todos los integrantes de la población; en tal sentido, no se empleó ninguna muestra en el estudio.

Tabla 3

*Población docente de las IIEE José Sabogal y San Martín de Porres, RED 8 – UGEL 2*

Instituciones educativas		Nº de docentes			Total
		Inicial	Primaria	Secundaria	
1	José Sabogal	6	9	22	37
2	San Martín de Porres	10	16	42	68
Total		16	25	64	105

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se aplicó la técnica de tipo encuesta ya que la población de estudio consta de 105 sujetos (docentes de la institución educativa). Por la modalidad del estudio y el tiempo de aplicación, dicha técnica se aplicó a través del instrumento de tipo cuestionario.

En base a la técnica definida se empleó dos instrumentos denominados cuestionarios de tipo escala, con ítems a ser respondidos de acuerdo a sus

percepciones, los mismos que se construyeron en relación con los procedimientos de operacionalización de las variables. El instrumento de medición de gestión administrativa fue aplicado a los sujetos de la muestra, para medir el nivel de relación y el otro instrumento desempeño docente fue aplicado a los mismos sujetos para medir el nivel de relación que existe con el desempeño docente.

Hernández, Cantín, López y Rodríguez (s/f) menciona que la encuesta es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las docentes encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica (p. 3)

### **Instrumentos**

Se contó con 2 instrumentos, uno para medir la Gestión Administrativa del directivo y el otro para ver el desempeño docente.

#### **Cuestionario para evaluar la gestión administrativa.**

Nombre original: Encuesta aplicada para obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñadas.

Autor : José Sandoval (2014)

Objetivo : Determinar cuál es la relación entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de San Martín de Porres, 2017..

Administración : Aproximado 2 horas

Estructura : 39 ítems de opción múltiple, de tipo Likert, y que cada ítem está estructurado con cuatro alternativas de respuesta: 1) Nunca; 2) Casi nunca, 3) A veces y 4) Casi siempre 5) Siempre

La calificación para el primer instrumento es: bajo 17 puntos, regular 16 puntos, alto 16 puntos, muy alto 17 puntos, haciendo un total de 66 puntos

#### **Ficha de evaluación del desempeño docente**

Nombre original: Ficha de evaluación docente

Autor : MINEDU

**Objetivo** : Determinar cuál es la relación entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la I.E N° 3022 José Sabogal del distrito de SMP.

**Administración** : Aproximado 2 horas

**Estructura** : 38 ítems de opción múltiple; cada ítem presenta tres alternativas de respuesta: 1) Nunca 2) A veces y 3) Siempre

La calificación para el segundo instrumento es: bajo 18 puntos, regular 18 puntos, alto 18 puntos y muy alto de 18 puntos, haciendo un total de 72 puntos

### **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

#### **Validez**

Para Hernández, et al (2014), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p.201).

La validez de los instrumentos, para la presente investigación, se realizó mediante la técnica de “juicio de expertos”. Consiste, como su nombre lo indica, en someter a juicio de 3 o más expertos el instrumento de medición que se pretende emplear en la recolección de datos. Ellos analizan que el instrumento bajo tres conceptos: pertinencia, relevancia y claridad. Si el instrumento cumple con las tres condiciones, el experto firma un certificado de validez indicando que “Hay Suficiencia”.

Tabla 4

*Validación de juicio de expertos*

<b>N°</b>	<b>Experto</b>	<b>Aplicable</b>
<b>Experto 1.</b>	Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos	Aplicable
<b>Experto 2.</b>	Mgtr. Virginia Cerafin Urbano	Aplicable
<b>Experto 3.</b>	Dr. Luís Alberto Núñez Lira	Aplicable

#### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento se halló mediante el procedimiento de consistencia interna con el coeficiente Alfa de Cronbach.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados” (p.210).

Por lo tanto Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste en el "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente" (p.211).

Tabla 5

*Niveles de confiabilidad*

<b>Valores</b>	<b>Nivel</b>
De -1 a 0	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores (Hogan, 2004). El resultado que se obtuvo fue el siguiente:

Tabla 6

*Estadística de fiabilidad de la gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.967	39

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es muy alto.

Tabla 7

*Estadística de fiabilidad del desempeño docente*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0.977	38

Por lo tanto el nivel de confiabilidad es muy alto.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

Consiste en recolectar los datos en sus diferentes etapas. Para ello se emplea la estadística como una herramienta. “Esta fase se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos. Se procedió a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación” (Hevia, 2001, p. 46). La contrastación de las hipótesis se debe realizar teniendo en cuenta los siguientes criterios: (a) Formulación de las hipótesis nula o de trabajo y las hipótesis alternas o de investigación, (b) Determinación del nivel de significancia, o error que el investigador está dispuesto a asumir, (c) Selección del estadístico de prueba, (d) Estimación del p-valor y (e) Toma de decisión, en función del resultado obtenido, para ver si rechaza la hipótesis nula. Para elegir la estadística de prueba se debe tener en cuenta los siguientes aspectos: (a) Objetivo de la investigación, (b) Diseño de la investigación, (c) Variable de la investigación y (d) Escala de medición.

## **2.6. Aspectos éticos**

El presente trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo, el cual sugiere a través de su formato el camino a seguir en el proceso de investigación. Asimismo, se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica; por ello, se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

### **III. Resultados**

### 3.1. Resultado descriptivo de la investigación

Tabla 8

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la variable gestión administrativa del directivo en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	33	31.4%
	Regular	49	46.7%
	Muy alto	23	21.9%
	Total	105	100%

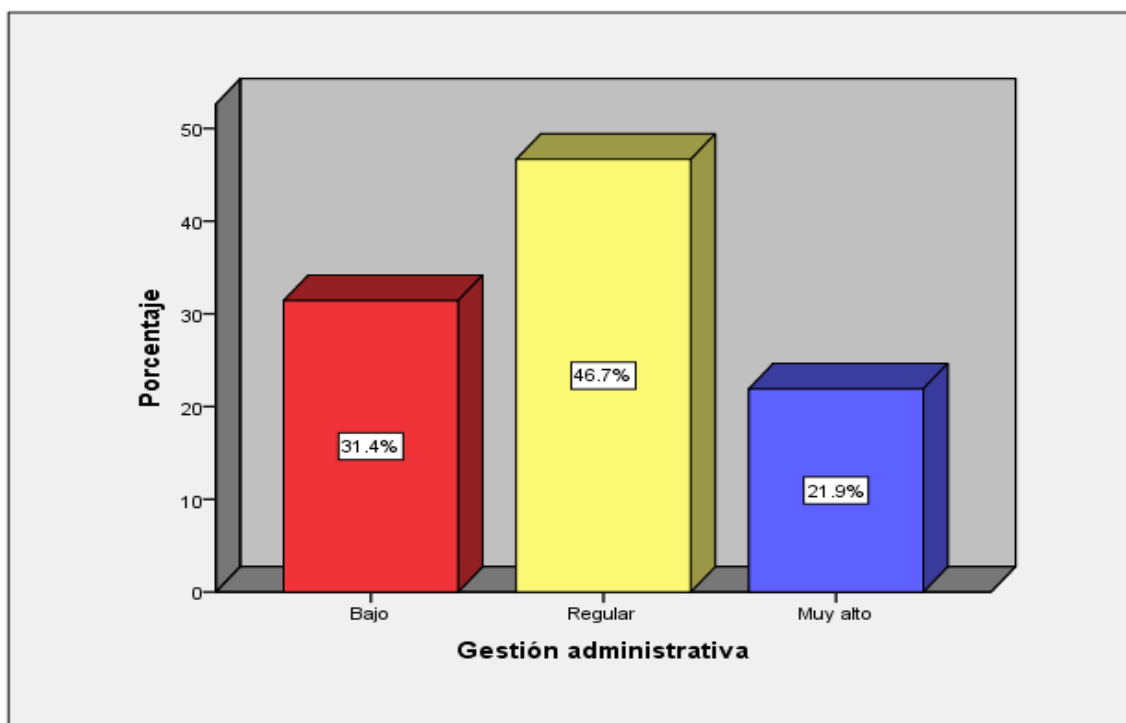


Figura 1. Percepción de la variable de la gestión administrativa.

En la tabla 8 y la figura 1, el 46,7% los docentes de la Red N° 8 del distrito de SMP perciben, la gestión administrativa como regular, el 31,4% de los docentes precisan que la gestión administrativa es bajo y el 21,9% de los docentes refieren que la gestión administrativa es muy alto. Es decir que se confirma que la gestión administrativa en sus instituciones educativas la consideran regular por la mayoría y con tendencia al bajo.

Tabla 9

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al liderazgo del directivo en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	21	20%
	Regular	21	20%
	Muy alto	63	60%
	Total	105	100%

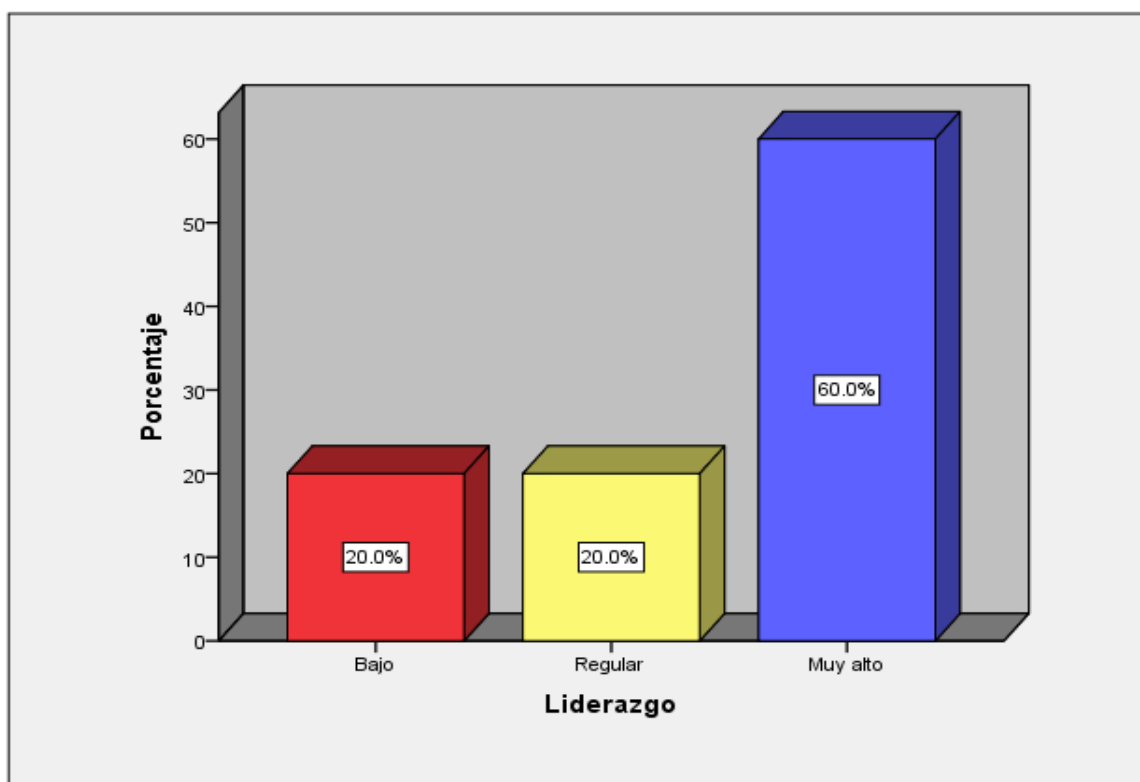


Figura 2. Percepción del liderazgo.

En la tabla 9 y la figura 2, el 60% de los docentes de la Red N° 8 del distrito de SMP, mencionan que el liderazgo se ubican en el nivel muy alto y el 20% de los docentes manifiestan que el liderazgo se ubican entre el nivel regular y bajo. Es decir se confirma que el liderazgo se manifiesta en la gestión del directivo es muy alto en las instituciones educativas de la Red N°8 del distrito de SMP.



Tabla 10

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al clima organizacional en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	25	23.8%
	Regular	32	30.5%
	Muy alto	48	45.7%
	Total	105	100%

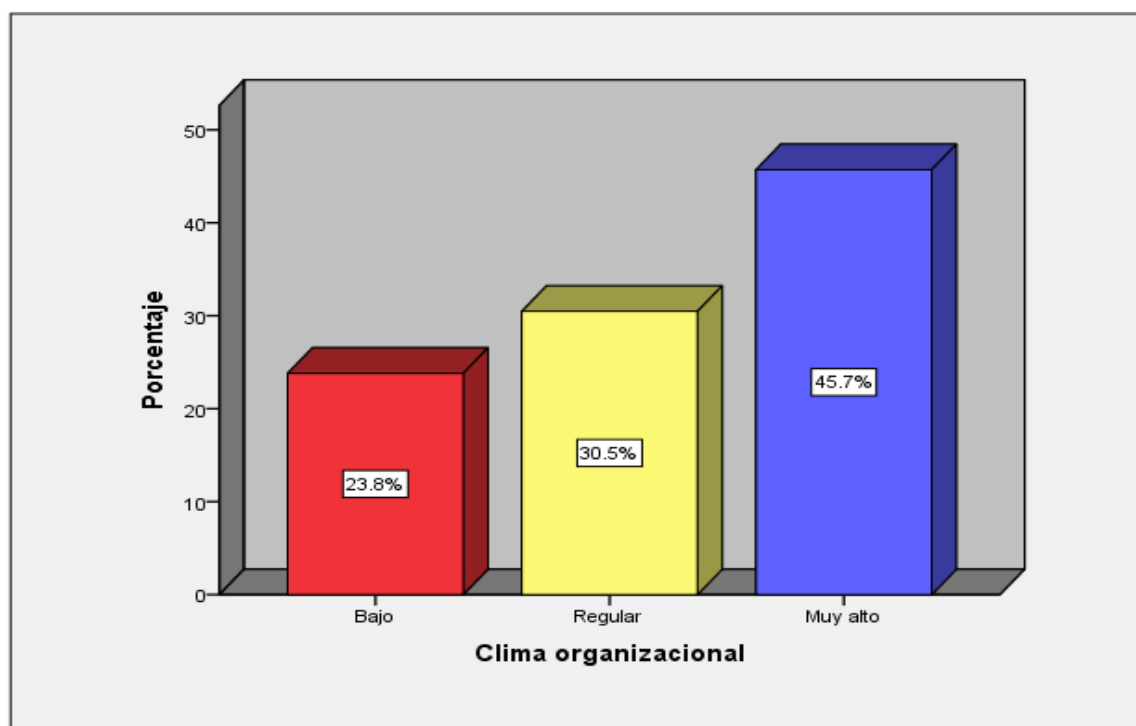


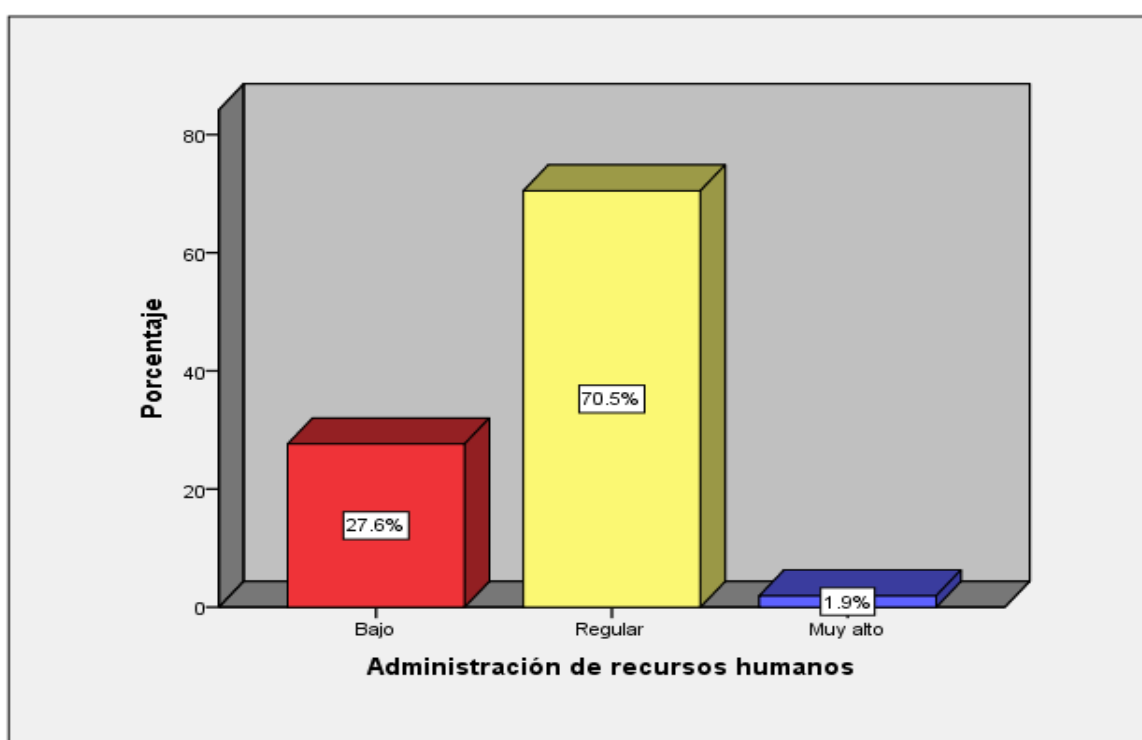
Figura 3. Percepción del clima organizacional.

En la tabla 10 y la figura 3, el 45,7% de los docentes de la Red N° 8 del distrito de SMP, manifiestan que el clima organizacional se ubican en el nivel muy alto, el 30,5% de los docentes señalan que el clima organizacional es regular y el 23,6% de los docentes señalan que el clima organizacional es bajo. Es decir Es decir que un buen porcentaje considera que el clima organizacional es considerado como muy alto en las instituciones educativas de la Red N° 8 del distrito de SMP.

Tabla 3

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la administración de recursos humanos en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	29	27.6%
	Regular	74	70.5%
	Muy alto	2	1.9%
	Total	105	100%



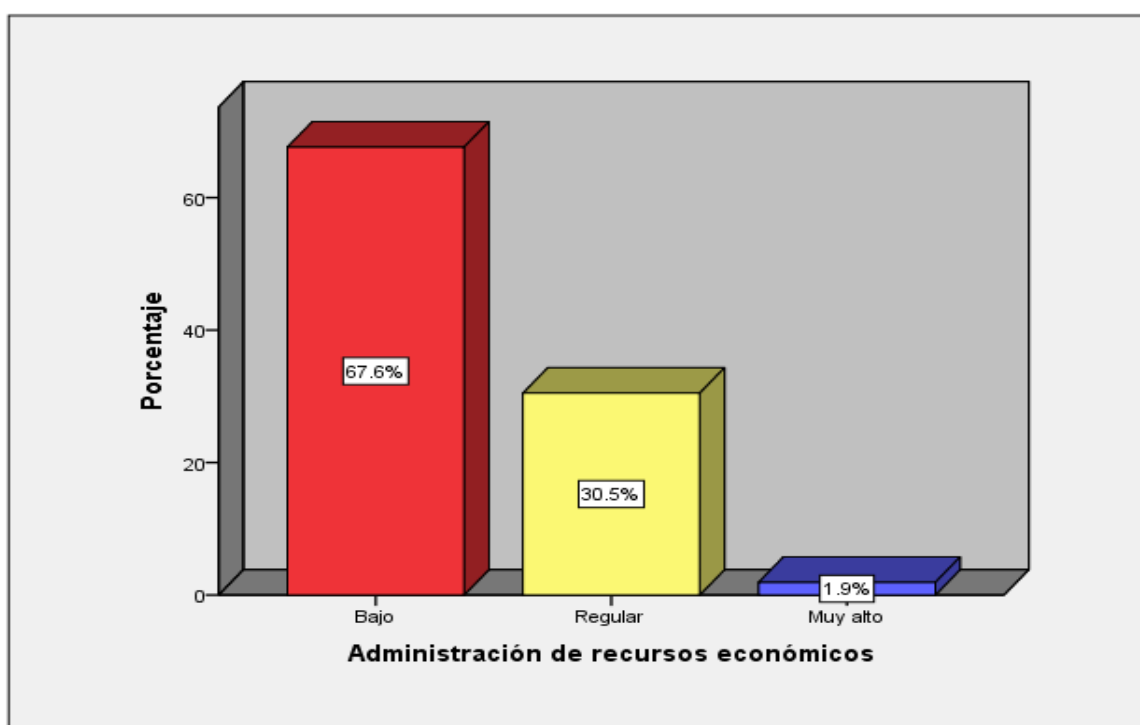
*Figura 4. Percepción a la administración de recursos humanos.*

En la tabla 11 y la figura 4, según la percepción el 70,5% de los docentes de la Red N° 8 del distrito de SMP, manifiestan que la administración de recursos humanos es regular, mientras el 27,6% de los docentes señalan que la administración de recursos humanos es bajo y el 1,9% de los docentes señalan que la administración de recursos humanos es muy alto. Es decir que la gestión administrativa es percibida como regular, en las instituciones educativas de la Red N° 8 del distrito de SMP.

Tabla 12

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la administración de recursos económicos en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	71	67.6%
	Regular	32	30.5%
	Muy alto	2	1.9%
	Total	105	100%



*Figura 5. Percepción a la administración de recursos económicos.*

En la tabla 12 y la figura 5, según la percepción el 67,6% de los docentes de la Red N° 8 del distrito de SMP, manifiestan que la administración de recursos económicos es bajo, mientras el 30,5% de los docentes señalan que la administración de recursos económicos es regular y el 1,9% de los docentes señalan que la administración de recursos económicos es muy alto. Es decir que ese alto porcentaje indica que los docentes, perciben en nivel bajo la forma de administración de los recursos económicos en las instituciones educativas de la Red N° 8 del distrito de SMP.

Tabla 13

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al desempeño laboral en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	7.6%
	Regular	54	51.4%
	Muy alto	43	41%
	Total	105	100%

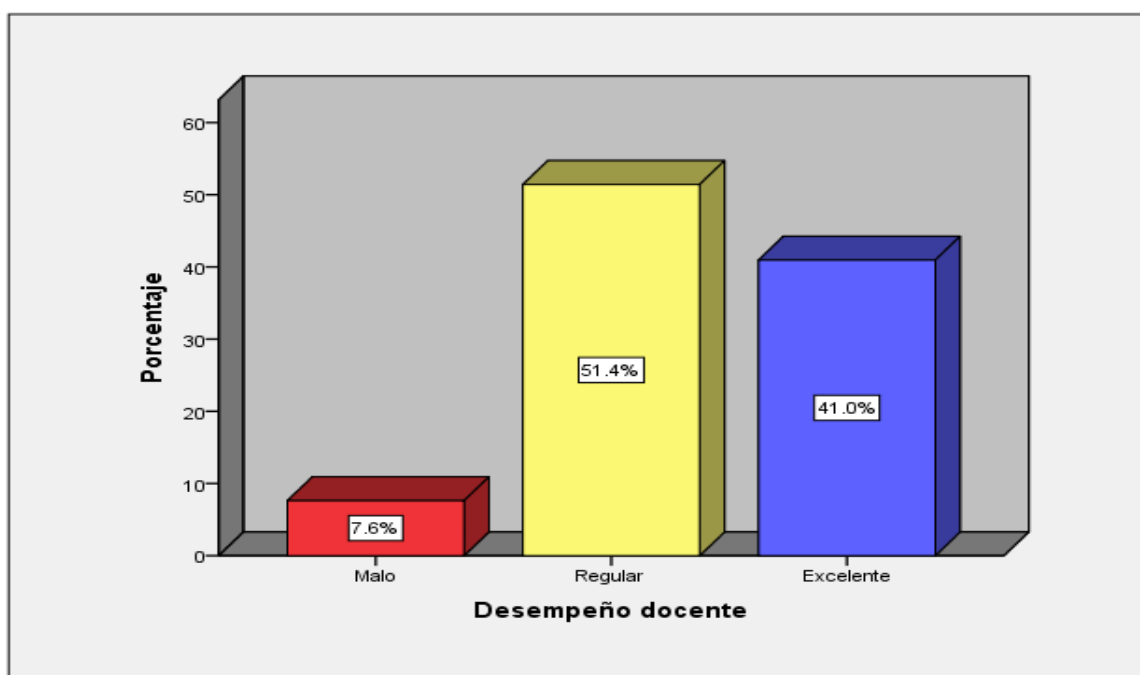


Figura 6. Percepción del desempeño docente.

En la tabla 13 y la figura 6, según la percepción el 51,4% de los docentes de la Red N° 8 del distrito de SMP, su desempeño laboral es regular, el 41% de los docentes su desempeño es excelente y el 7,6% de los docentes su desempeño es malo. Es decir el mayor porcentaje de docentes está ubicado en nivel regular.

Tabla 14

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	7.6
	Regular	42	40.0
	Muy alto	55	52.4
	Total	105	100.0

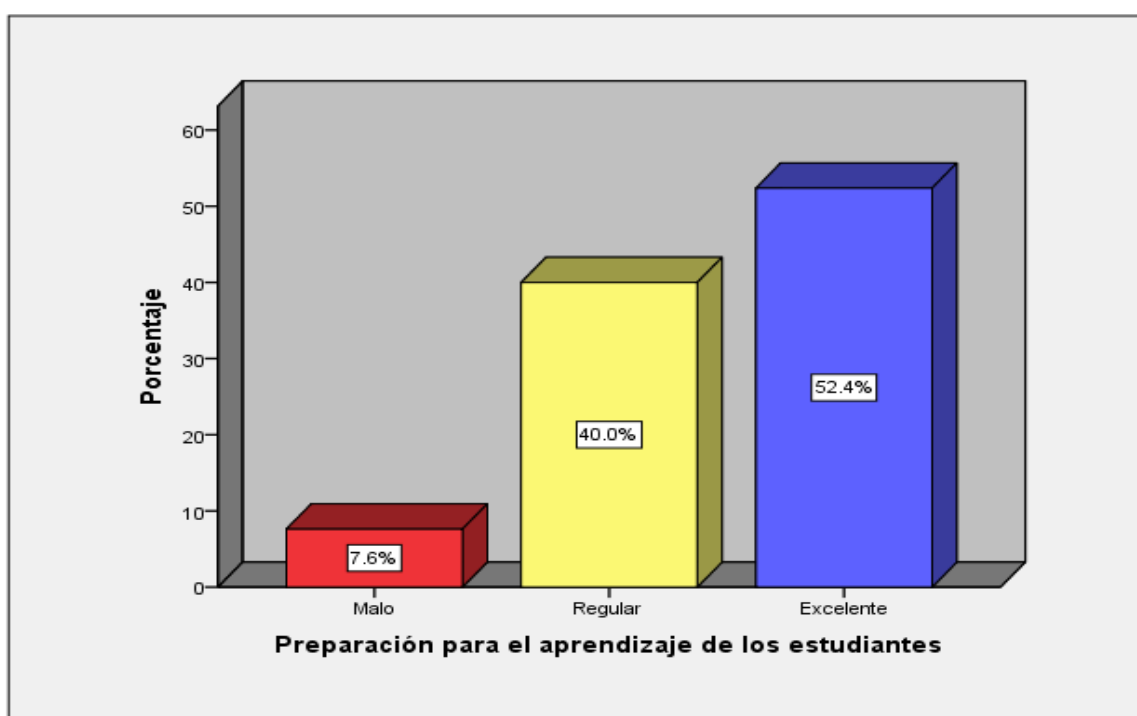


Figura 7. Percepción de la preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

En la tabla 14 y la figura 7, según la percepción el 52,4% de los docentes de la Red N° 8 del distrito de SMP, la preparación para el aprendizaje de los estudiantes es excelente, el 40% de los docentes en preparación para el aprendizaje de los estudiantes es regular y el 7,6% de los docentes su preparación para el aprendizaje de los estudiantes es malo. Es decir el mayor porcentaje de los docentes está en el nivel de excelente.

Tabla 15

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	7.6%
	Regular	38	36.2%
	Muy alto	59	56.2%
	Total	105	100%

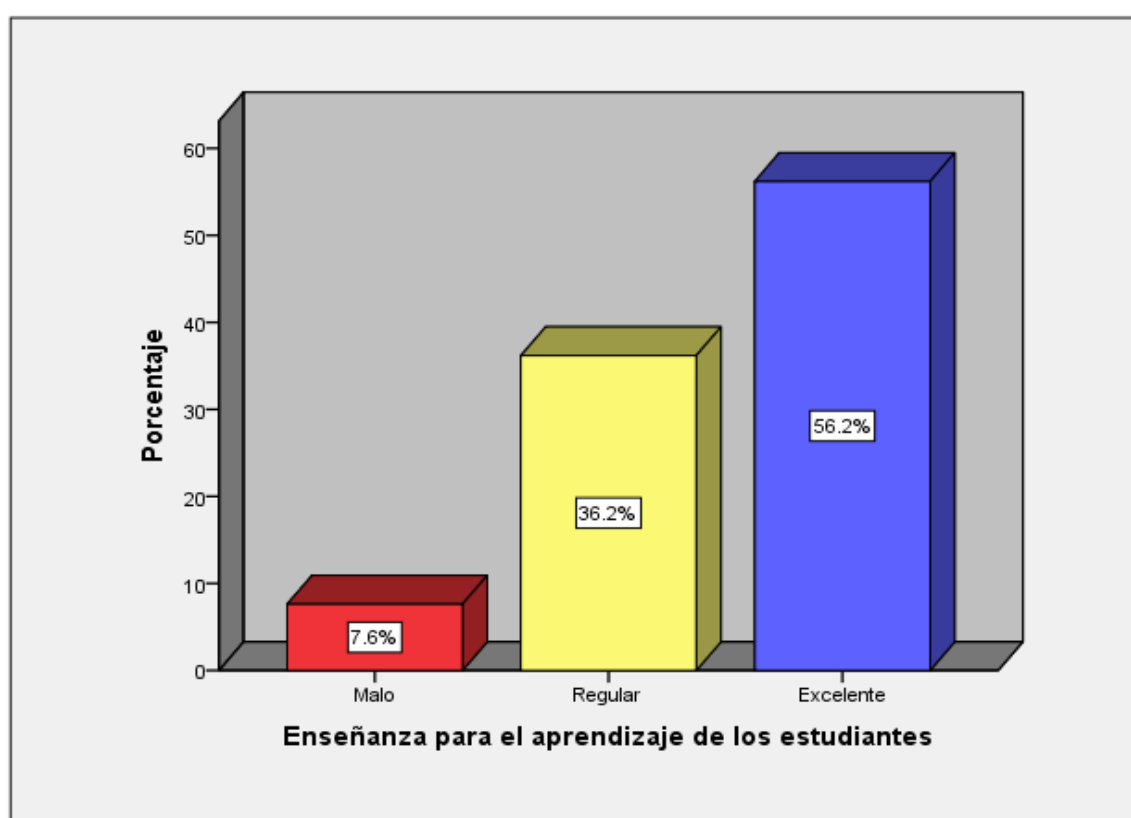


Figura 8. Percepción de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

En la tabla 15 y la figura 8, según la percepción el 56,2% de los docentes de la Red N° 8 del distrito de SMP, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es excelente, el 36,2% de los docentes en enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es regular y el 7,6% de los docentes su enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es malo. Es decir que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes es excelente.

Tabla 16

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto a la participación en la gestión de la institución de los estudiantes en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	12	11.4%
	Regular	45	42.9%
	Muy alto	48	45.7%
	Total	105	100%

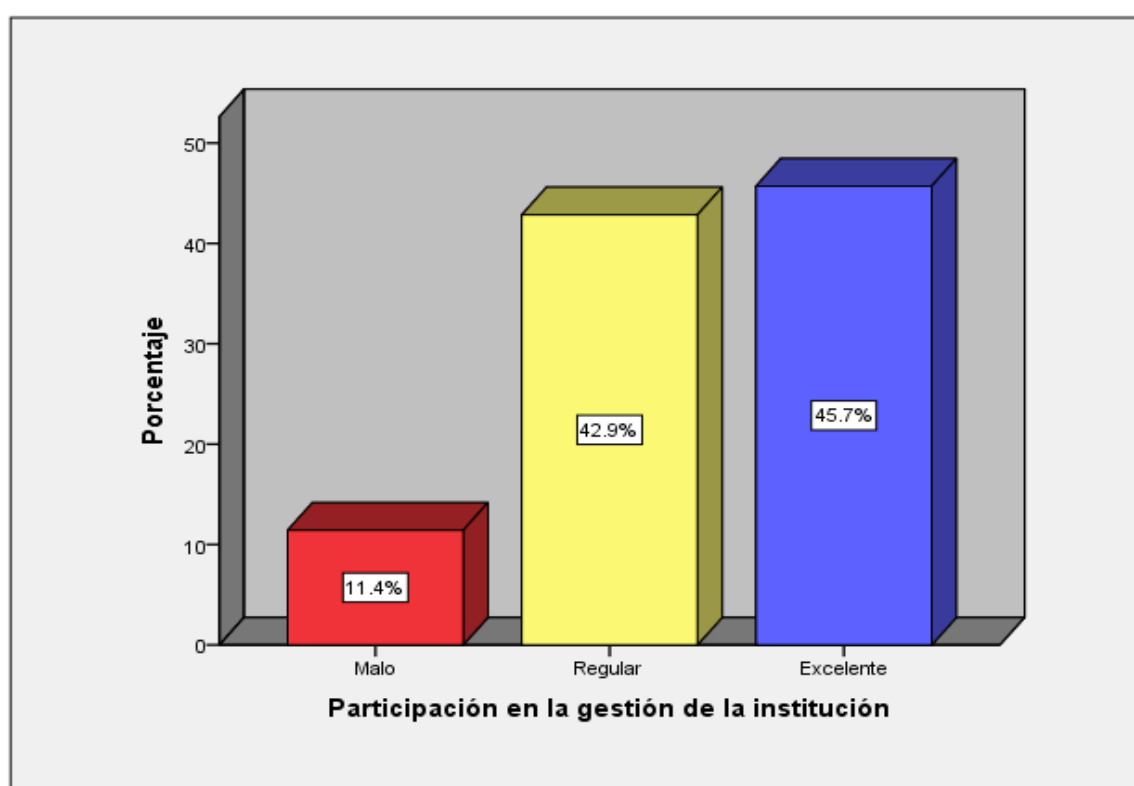


Figura 9. Percepción en la gestión de la institución.

En la tabla 16 y la figura 9, según la percepción el 45,7% de los docentes de la Red N° 8 del distrito de SMP, la participación en la gestión de la institución es excelente, el 42,9% de los docentes su participación en la gestión de la institución es regular y el 11,4% de los docentes su participación en la gestión de la institución es malo. Es decir que los que su participación en la gestión de la institución educativa es excelente.

Tabla 17

*Frecuencia y porcentaje de los niveles con respecto al desarrollo de la personalidad y la identidad docentes en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	2	1.9%
	Regular	54	51.4%
	Muy alto	49	46.7%
	Total	105	100%

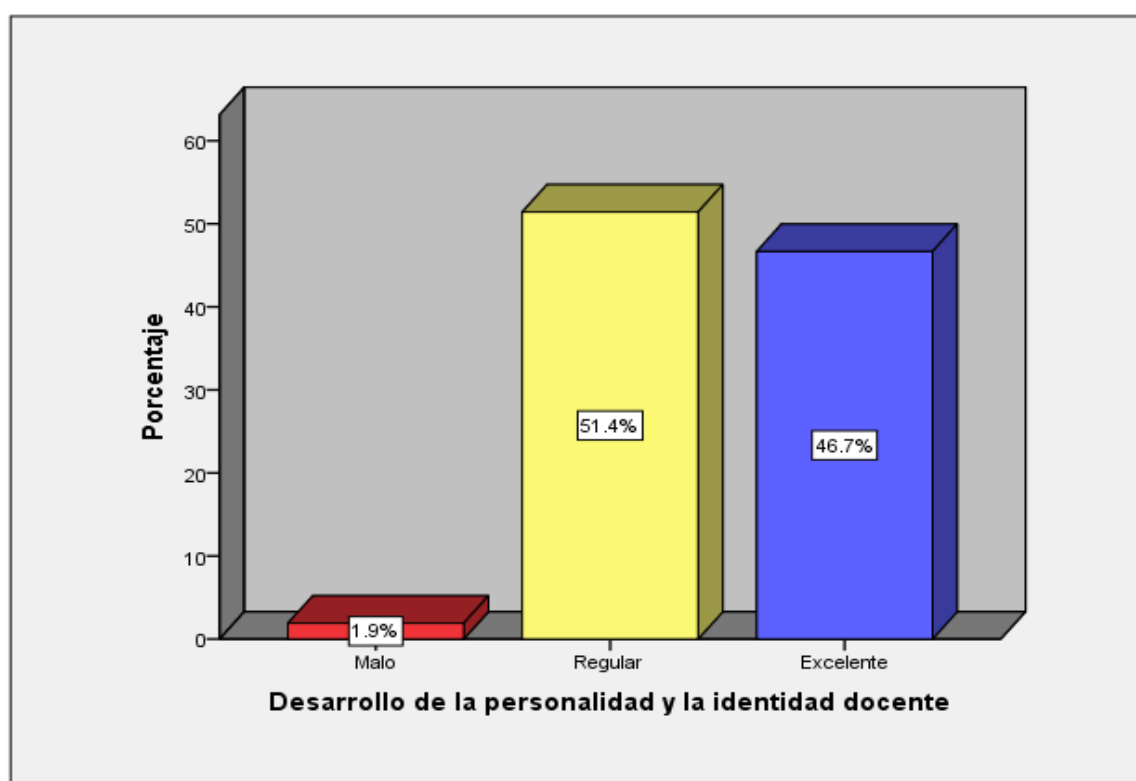


Figura 10. Percepción desarrollo de la personalidad y la identidad docente.

En la tabla 17 y la figura 10, según la percepción el 51,4% de los docentes de la Red N° 8 del distrito de SMP, el desarrollo de la personalidad y la identidad docente es regular, el 46,7% de los docentes su desarrollo de la personalidad y la identidad docente es excelente y el 1,9% de los docentes su desarrollo de la personalidad y la identidad docente es malo. Es decir que el mayor porcentaje está en regular en cuanto a la personalidad e identidad docente.



### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general de la investigación

$H_0$ : No existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

$H_a$ : Existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

#### Regla de decisión:

El nivel de significación “p” es menor que  $\alpha$ , rechazar  $H_0$

El nivel de significación “p” no es menor que  $\alpha$ , no rechazar  $H_0$

Tabla 18

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Gestión administrativa	Desempeño docente
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	.308**
	Sig. (bilateral)	.	.001
	N	105	105
Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.308**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	.
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.308$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,001$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

### Hipótesis Específica 1

$H_0$ : No existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

$H_a$ : Existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

Tabla 19

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre el liderazgo y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Liderazgo	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.368**
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	105	105
	Coeficiente de correlación	.368**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.368$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

### Hipótesis Específica 2

$H_0$ : No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

$H_a$ : Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

Tabla 20

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre clima organizacional y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Clima organizacional	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.248**
	Clima organizacional Sig. (bilateral)	.	.011
	N	105	105
	Coeficiente de correlación	.248*	1.000
	Desempeño docente Sig. (bilateral)	.011	.
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.248$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,011$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

### Hipótesis Específica 3

$H_0$ : No existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

$H_a$ : Existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

Tabla 21

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre administración de recursos humanos y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Administración de recursos humanos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.332**
	Administración de recursos humanos Sig. (bilateral)	.	.001
	N	105	105
	Coeficiente de correlación	.332**	1.000
	Desempeño docente Sig. (bilateral)	.001	.
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.332$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,01$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

#### Hipótesis Específica 4

$H_0$ : No existe relación significativa entre la administración de recursos económicos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

$H_a$ : Existe relación significativa entre la administración de recursos económicos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

Tabla 23

*Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman entre administración de recursos económicos y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.*

		Administración de recursos económicos	Desempeño docente
Rho de Spearman	Administración de recursos económicos	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.332**
		N	.001
			105
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	.332**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.001
			105

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.332$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,01$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la administración de recursos económicos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017.

## **IV. Discusión**

En la investigación se determinó los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.308$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,001$  resulta menor al de  $P = 0,05$  y en consecuencia la relación es significativa al 95% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017. Hay un semejanza con la de Tapia (2015) en su tesis *La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la Ugel 01 - Maynas – 2014*, el objetivo de la investigación fue “Determinar la relación entre el nivel de la Gestión Administrativa y el desempeño docente de las Instituciones Educativas de la UGEL 01- Maynas – 2014”, cuya muestra es 170 docentes , cuyo resultado obtenido demostró que nivel de gestión administrativa se relaciona significativamente ( $p < 0,05$ ) con el desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL 01- Maynas-2014. Asimismo la teoría de Alvarado (2009) dice la administración como disciplina, significa servicio. Su aplicación y alcance se hacen visibles a lo largo del pasado siglo, pero su acumulado de conocimiento y de valores están siendo reflexionados en el mundo entero, puesto que el ideal de lo práctico rasgo esencial de lo gerencial, como única posibilidad disciplinar de la administración, significa la limitación y restricción del ideal teórico de ésta y por tanto, de las posibilidades del conocimiento y la “cientificidad”, facilitadores del pensamiento, la imaginación, del largo plazo y la perdurabilidad.

Hipótesis específica 1, concluyó que la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.368$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,000$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre el liderazgo y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017. Hay una coincidencia con la de Munares (2016) se arribó en cuanto al logro de los aprendizajes. Encuentra que existe una relación positiva y altamente significativa entre la gestión administrativa y el proceso enseñanza aprendizaje ( $r = 0,983$ ,  $p = 0,000$ ). Es decir, que a mayor nivel de gestión administrativa habrá mayor nivel de proceso de enseñanza aprendizaje en los estudiantes del décimo ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes, Andahuaylas

2014. También la teoría de Chiavenato (2009) el liderazgo es la cualidad esencial de los directivos, si desean diseñar y desarrollar programas para la mejora integral de sus instituciones, concretado en el avance del conjunto de competencias citadas, con especial énfasis en el desarrollo de programas de diversidad, bilingüismo, atención a la pluralidad cultural, etc., profundizando en el dominio de la humana, convertida en el eje de las más relevantes para todas las personas y singular mente para los directivos de los centros educativos.

Hipótesis específica 2, concluyó la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.248$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,011$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017. Hay una semejanza con la de Sandoval (2014) en su tesis titulada: *Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014*, cuyo objetivo fue: Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo durante el año 2014, su muestra fue aplicada a 93 docentes. Los resultados demuestran que sí existe relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo. Es importante considerar Alvarado (2009) quien consideró sobre los recursos humanos se habla de gestión, para reforzar la idea de interrelación e integración entre las distintas funciones que comprende. a toda la organización, ya que abarca todas las decisiones y acciones implicadas en las relaciones que tienen los empleados entre sí y en las que mantiene la empresa con ellos. (p. 64)

Hipótesis específica 3, concluyó la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.332$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,01$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017. Hay una coincidencia con la de Salinas (2012) cuyo resultado obtenido

demuestran una clara y evidente relación significativa entre la Calidad de la Gestión Administrativa y el Desempeño docente. Sin embargo Chiavenato (2009) puntualizó que la gestión de recursos humanos debe hacerse con un enfoque proactivo: las actuaciones planteadas desde recursos humanos deben anticipar los problemas y dificultades que se pueden producir en el futuro y ser acordes con las necesidades que se derivan de los planes estratégicos de la institución. (p. 45)

Hipótesis específica 4, los resultados de la prueba de Rho de Spearman, en donde el valor del coeficiente de correlación es ( $r = 0.332$ ) lo que indica una correlación positiva baja, además el valor de  $P = 0,011$  resulta menor al de  $\alpha = 0,01$  y en consecuencia la relación es significativa al 99% y se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) asumiendo que existe relación significativa entre la administración de recursos económicos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017. Hay una semejanza con la de Reyes (2012) cuyos resultados obtenidos muestran que el desempeño docente en una institución educativa del nivel secundario se encuentra vinculado a múltiples factores, tales como: clima organizacional, cultura escolar, situación económica, tiempo de servicios, capacitación y actualización, etc. Entonces, el liderazgo ejercido por el director constituye un aspecto más. Por lo tanto Alvarado (2009) un proceso de asignación y racionalización de los recursos económicos, como son los medios materiales e inmateriales, monetarios o financieros, que permiten satisfacer ciertas necesidades dentro del proceso productivo o la actividad que realiza la organización, que tiene que evidenciarse en presupuesto y financiamiento para la adquisición de recursos económicos, se refiere a la actividad de la administración que se ocupa de la provisión de materiales y fondos monetarios para contribuir a desarrollar el proceso productivo o de servicio educativo que requiere la institución. (p. 68)



## **V. Conclusiones**

- Primera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa del directivo y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017, siendo el valor de 0.308; en consecuencia es una correlación positiva baja; con lo cual se consideró válida la hipótesis.
- Segunda: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017, siendo el valor de 0.368; en consecuencia es una correlación positiva baja; con lo cual se consideró válida la hipótesis.
- Tercera: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017, siendo el valor de 0.248; en consecuencia es una correlación positiva baja; con lo cual se consideró válida la hipótesis.
- Cuarta: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la administración de recursos humanos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017, siendo el valor de 0.332; en consecuencia es una correlación positiva baja; con lo cual se consideró válida la hipótesis.
- Quinta: Se estableció el coeficiente de correlación estadísticamente significativa entre la administración de recursos económicos y el desempeño docente en la Red N° 8 del distrito de SMP, 2017, siendo el valor de 0.332; en consecuencia es una correlación positiva baja; con lo cual se consideró válida la hipótesis.

## **VI. Recomendaciones**

Primero. Se recomienda a los directivos de la RED N° 8 del distrito de SMP que a través de una Gestión administrativa pertinente, eficiente y eficaz con una adecuada planificación, ejecución, dirección y control de actividades conjuntas que involucren a todos los integrantes de la comunidad educativa se incrementara el nivel del desempeño docente a excelente en las instituciones educativas.

Segundo. Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas, que la práctica del liderazgo en las instituciones educativas,; con un permanente acompañamiento al docente, permitirá la mejora del desempeño docente el directivo es quien impulsa, orienta y motiva al agente y eje importante de la comunidad educativa que es el docente, profesional más importante para una educación de calidad.

Tercero. Se sugiere a los directivos que se debe propiciar o generar espacios de trabajo en equipo y en armonía; con los demás actores de la comunidad educativa que favorecerá el clima organizacional entre los integrantes de la plana docente de la institución educativa y mejorar su desempeño .

Cuarto. Se recomienda a los directivos que en el manejo de los recursos humanos, deberá tener en cuenta que este manejo es una actividad delicada y valiosa para alcanzar los objetivos comunes y propuestos o trazados por la institución educativa para brindar una educación de calidad y por ende un excelente desempeño docente.

Quinto. Se recomienda al directivo y comité de recursos propios que el manejo de los recursos económicos que posee la institución educativa, deben ser orientados o destinados a través de un plan establecido, cuyo objetivo estara orientado a mejorar las condiciones de ambientes y/o materiales que permitirá el logro de aprendizajes y un buen desempeño docente como parte de la calidad educativa.

## **VII. Referencias**

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Alvarado, A. (2003). *Diseño Instruccional para la Producción de Cursos en Línea y e-learning*. *Docencia Universitaria*, Vol 1, N° IV, Año 2003. SADPRO – UCV Universidad Central de Venezuela
- ALVARADO, S. (2009) Elementos del Endomarketing Recuperado de: [http://www.wikilearning.com/tutorial/como\\_hacer\\_un\\_plan\\_de\\_endomarketing\\_o\\_marketing\\_interno-elementos\\_del\\_endomarketing/26487-7](http://www.wikilearning.com/tutorial/como_hacer_un_plan_de_endomarketing_o_marketing_interno-elementos_del_endomarketing/26487-7). Consultado en febrero 2012
- Bilbao, A. (1996). *Ética del profesorado*. Taller para el ITESM, Campus Santa Fe. [Apuntes para los participantes]. México.
- Bretel, L. (2002). *Sistema de evaluación de desempeño docente en el marco de una redefinición de la carrera magisterial*. Madrid.
- Camacho, M. (2011). *Competencias gerenciales del personal directivo y el desempeño laboral de los docentes en escuelas básicas*.
- Castro, A. (2007): *Concepciones teóricas acerca del liderazgo*. En A. Castro Solano (Comp.): *Teoría y evaluación del liderazgo*. Buenos Aires: Paidós
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I.(2008). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Administración*: México: Mc Graw Hill.
- Chiroque, S. (1997). *Propuesta ante la crisis educacional*. Revista educativa de Educación. UNMSM. Facultad de Educación. Año 4, N°4, 1997. Lima-Perú
- Dessler, G. (2009). *Administración de los Recursos Humanos*. México DF, México: Pearson Education.
- Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*, publicada en Francia.
- Fernández, P. y Melero, M.A. (1995) *La interacción social en contextos educativos*. Madrid: Siglo XXI de España Editores.
- González, A. (2013). *Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas*.
- Guerrero, L. (2011). *Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión*. 2. ° Congreso Pedagógico Nacional.

- Hernández et al. (2014). *Metodología de la investigación*. Ed. Mc Graw hill.
- Hernández, M., Cantín, García; López, A. y Rodríguez, Z. (s/f) *Métodos de Investigación, Estudio de Encuestas*.
- Hernández, S: Fernández, C. y Baptista L. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw- Hill Interamericana.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2007). *Elementos de administración*: México: Mac Graw Hill.
- Maldonado, F. (2012). *Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes*. Asociación Educativa Elim de Lima en el año 2011.
- Marcelo, W. (2012). *Gestión Educativa*. Fondo Editorial. Facultad de Ciencias Histórico-Sociales y Educación. (FACHSE). Universidad Pedro Ruíz Gallo. (UNPRG).
- Mazón, I. (2014). *La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas Rey Agro*, Universidad Técnica de Ambo – Ecuador.
- MINEDU (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios*. Documento de trabajo. Lima.
- Ministerio de Educación (2009). *Diseño Curricular Nacional de Educación Básica Regular*. Consultado el 15.12.2012 en <http://www.minedu.gob.pe/>
- Mora, G. (2010). *Aprendizaje basado en problemas como técnica didáctica para la enseñanza del tema de la recursividad Inter- Sedes*: Universidad de Costa Rica.
- Munares (2016). *La gestión administrativa y el proceso de enseñanza de aprendizaje en los estudiantes del décimo ciclo de la Facultad de Educación de la Universidad Tecnológica de los Andes Andahuaylas, 2014* (Tesis de maestría): Universitaria por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quichca, D. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto Superior Particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho – Perú*.
- Reyes, J. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una institución educativa de Ventanilla – Callao*.

- Ríos, T. Velásquez, M. y Díaz, R. (2012). *Aplicación de un modelo de Gestión Administrativa para la educación pública en el Municipio de Bello*.
- Robbins, P y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Ed. Prentice Hall.
- Salinas, L. (2012). *Importancia de la gestión administrativa en el desempeño de los docentes del colegio nacional experimental Ambato de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua*.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria, Lima. Perú.
- Sánchez C. H. y Reyes M.C. (2015). *Metodología y diseños de la investigación científica*, Visión Universitaria, Lima. Perú..
- Sánchez, W. (2012). *Evaluación de la calidad del desempeño profesional docente y directivo en el colegio "Paulo Freire", cantón Gualaceo, provincia del Azuay, durante el periodo 2011- 2012*. Tesis de maestría, Universidad Técnica Particular de Loja. Ecuador.
- Sandoval J. (2014). *Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo – Perú.
- Silva, Z (2012). *La gestión administrativa y su efecto en las ventas del supermercado Balarezo Páez CIA. Ltda. del Cantón Salcedo*. Ambato – Ecuador.
- Soto, R. (2014). *La tesis de maestría en 4 pasos*. Colección Nuevo Milenio. Lima-Perú.
- Tapia, S. (2015). *La gestión administrativa y desempeño docente de las instituciones educativas de la Ugel 01 - Maynas – 2014*.
- UNICEF (2010). *Marco del entorno protector*, consultado el 3 de junio de 2010.
- Valdez, H. (2004). *El Desempeño del Maestro y su Evaluación*. Ciudad de la Habana: Editorial Pueblo y Libertad.
- Vezub, L. (2002). *Los residentes en acción. Las tareas y preocupaciones en el proceso de inducción al magisterio*. En Davini, M. C. (coord.) *De aprendices a maestros. Enseñar y aprender a enseñar*. Buenos Aires: Papers Editores, 79-119.
- Villegas, E. (2012). *Gestión Administrativa y su relación con el desempeño docente en la escuela de capacitación y perfeccionamiento FAP*. Perú



## **Anexos**

### ANEXO 1: Matriz de consistencia

**Título:** Gestión administrativa del directivo y su relación con el desempeño docente en la RED N° 08 San Martín de Porres- 2017

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES		
<b>Problema General:</b>  ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la RED N° 08 de SMP – 2017 ?	<b>Objetivo General:</b>  Determinar cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017	<b>Hipótesis General:</b>  Si existe relación significativa entre la gestión administrativa y el desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017	<b>Gestión administrativa</b>		
			Dimensiones	Indicadores	Niveles
			Liderazgo	Maneja documentos de gestión. Promueve círculos de estudio	
			Clima organizacional	Respeto las normas Demuestra actitudes para el cargo Distribución de los ambientes y horarios Informa directivas Realiza consultas Delega funciones	Bajo 96 - 128 Regular 129 - 161 Muy alto 162 - 195
PE1:  ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y Desempeño docente en RED N° 08 de SMP - 2017	OE1:  Identificar cuál es la relación entre liderazgo y el desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017	HE1:  Si, existe relación significativa entre el liderazgo y Desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017	Gestión de recursos humanos	Aplica sistemas de autoevaluación. Cuenta con Plan de supervisión. Consulta a los coordinadores del área Control de asistencia y procura la mejora	
PE2  ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y Desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017	OE2  Establecer cuál es la relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017	HE2:  Si, existe relación significativa entre la clima organizacional y Desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017	Gestión de recursos económicos	Comunica los lineamientos económicos. Forma comisiones de trabajo Tiene Plan de Trabajo Utiliza resultados estadísticos para mejorar Informa sobre los movimientos financieros	
			<b>Variable desempeño docente</b>		
			Dimensiones	Indicadores	Niveles
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de los estudiantes Planifica la enseñanza garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr entre sus estudiantes.	
PE3:  ¿Cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y el Desempeño docente en la RED N° 08 de SMP – 2017 ?	OE3:  Describir cuál es la relación entre la administración de recursos humanos y el Desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017 .	HE3:  Si, existe relación significativa entre la administración de recursos humanos y Desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.	Malo 64 - 104 Regular 105 - 145 Excelente 146 - 188

PE4:  ¿Cuál es la relación entre la administración de recursos económicos y el Desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017 ?	OE4:  Describir cuál es la relación entre la administración de recursos económicos y el Desempeño docente en la RED N° 08 de SMP - 2017 .	HE4:  Si, existe relación significativa entre la administración de recursos económicos y el Desempeño docente RED N° 08 de SMP - 2017	<div> Participación en la gestión de la institucionalidad Participa activamente con Actitud democrática Crítica y colaborativa en la gestión. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de la comunidad. </div> <hr/> <div> Desarrollo de la personalidad y la identidad docente Reflexiona y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo para construir y afirmar su identidad y r esponsabilidad profesional. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de la persona </div>
--	---	---	--

<p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> El trabajo desarrollado pertenece a una investigación básica sustantiva.</p> <p><b>DISEÑO DE ESTUDIO:</b> No experimental porque las variables independientes no se manipulan Transversal, porque se recolectan datos en un solo momento, en un momento único. Sampieri (2006)</p> <p><b>NIVEL DE ESTUDIO</b> Descriptivo Correlacional, este tipo de estudio descriptivo define el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables, busca determinar el grado de relación, se describe, en primer lugar las dos variables, en segundo lugar se aplica diseño correlacionado para ver si existe o no relación entre las dos variables.</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> La población estará constituida por 105 personas entre personal directivo y docente, en calidad de nombrados y contratados de la I.E.N° 3022 José Sabogal y la I.E. San Martín de Porres.</p> <p><b>MUESTRA Y MUESTREO:</b> Para seleccionar la muestra se aplicará la técnica del muestreo probabilístico, de selección directa, es decir se ha considerado todo el personal directivo y docente de la I.E.N° 3022 José Sabogal y la I.E. San Martín de Porres. Para determinar la muestra se aplicó la fórmula correspondiente, logrando estimar una muestra de 105 participantes, entre directivos y docentes.</p> <p><b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b> Deductivo</p> <p><b>MÉTODOS DE ANALISIS DE DATOS:</b> Mediante la estadística descriptiva, los datos obtenidos podrán ser resumidos numérica y gráficamente. Mientras que la estadística Inferencial nos permitirá extraer inferencias acerca de la población en estudio. Los análisis a ejecutar serían: Análisis de confiabilidad, mediante el Alpha de Cronbach, el Coeficiente de correlación de Pearson</p>	<p><b>INSTRUMENTOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA:</b> El presente instrumento, ha sido tomado de Sandoval (2014) “Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014”,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El cuestionario consta de 39 preguntas que evalúan la percepción que tienen los docentes con respecto a las dimensiones, tomando en cuenta una escala tipo Likert.</li> <li>• <b>Confiabilidad:</b> Se estima un nivel de confiabilidad del 80% baremada con el 23% de la muestra a investigar.</li> <li>• <b>Validez:</b> Su validación se hará mediante Juicio de expertos (3) de la Universidad César Vallejo.</li> </ul> <p><b>FICHA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE:</b> El presente instrumento, se ha tomado del Ministerio de Educación (2012).RM. N°0547-2012-ED.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El cuestionario consta de 38 preguntas que evalúan el nivel que tienen los docentes de desempeño, tomando en cuenta la escala tipo Likert.</li> <li>• <b>Confiabilidad:</b> Se estima un nivel de confiabilidad del 80% baremada con el 23% de la muestra a investigar.</li> <li>• <b>Validez:</b> Por tanto su validación se hará mediante Juicio de expertos (3) de la Universidad César Vallejo.</li> </ul>
--	--	--

## ANEXO 2: INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado Maestro(a):

El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre la Gestión Administrativa; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.

Especialidad: \_\_\_\_\_ Sexo: (M) (F) Condición laboral: (N) (C) (D)

#### INSTRUCCIÓN:

Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 39 ítems que se presentan a continuación.

La escala de valoración es la siguiente:

**NUNCA =1 CASI NUNCA=2 A VECES =3 CASI SIEMPRE=4 SIEMPRE=5**

	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Tiene Ud. conocimiento que en su I.E. se elabora documentos de gestión como el PEI, PAT, RI, PCI, Informe de Gestión Anual, Proyecto de Innovación, etc.					
2	¿El director hace conocer los documentos de gestión a docentes y administrativos?					
3	¿El Director aplica el Reglamento Interno cuando se comete actos de indisciplina?					
4	¿El director promueve círculos de trabajo entre los docentes de su Institución?					
5	¿El Director reúne a los profesores para acordar las diferentes actividades a realizar?					
6	¿El Director acata las normas emanadas por el MINEDU y el Sector Educación?					
7	¿El Director respeta las opiniones de los profesores y/o administrativos?					
8	¿El Director demuestra aptitudes para el cargo?					
9	¿Estás de acuerdo con el trabajo realizado por el Director (a) en tu Institución Educativa?					
10	¿El Director toma decisiones correctas para solucionar actos disfuncionales?					
11	¿El Director cumple con realizar las actividades de trabajo durante el año académico?					
12	¿El Director ha distribuido correctamente las aulas y laboratorios, en la Institución?					
13	¿El director ha elaborado correctamente el cuadro de horas de su Institución Educativa?					
14	¿El Director ha distribuido adecuadamente los horarios según el cuadro de horas?					
15	¿El Director informa el contenido de los documentos recibidos de la UGEL o de otras Instituciones a los docentes y/o administrativos?					
16	¿El Director implementa los dispositivos y directrices de las instancias superiores educativas?					
17	¿El Director coordina el trabajo de la Institución con las Jefaturas, con los representantes de los profesores y estudiantes?					
18	¿El Director realiza consultas, coordinaciones con la GRELL u otras Instituciones?					
19	¿El Director distribuye todas las actividades educativas a cumplir durante el año académico, a todas las coordinaciones o jefaturas?					

20	¿El Director delega funciones, según el orden jerárquico de la institución?					
21	¿El Director estimula el esfuerzo de los docentes y estudiantes, durante el año académico?					
22	¿El Director permite que los docentes y el personal administrativo se autoevalúen?					
23	¿El Director supervisa y/o monitorea las programaciones curriculares de los docentes?					
24	¿El Director observa las clases de los docentes en el aula?					
25	¿El Director visita a las aulas para conversar con los estudiantes y darle consejos para su mejor comportamiento y organización?					
26	¿El Director consulta con los coordinadores de las áreas curriculares para hacer el trabajo en equipo?					
27	¿El director verifica la asistencia y permanencia del personal en la Institución?					
28	¿El Director promueve la mejora continua de la Institución, en base a los resultados?					
29	¿El Director establece reuniones periódicas con el personal docente y administrativo de la institución?					
30	¿El Director comunica los diferentes costos, a realizar por los servicios en la Institución?					
31	¿El director actúa de acuerdo con la normatividad vigente, sobre la recaudación y distribución de recursos económicos directamente recaudados?					
32	¿El Director forma comisiones para trabajar el presupuesto institucional por ingresos?					
33	¿El Director elige a comisiones responsables para brindar servicios durante el año académico en la Institución?					
34	¿El Director cumple con el Plan de Trabajo con respecto al presupuesto económico de la institución?					
35	¿El Director realiza la gestión educativa en forma pertinente, durante todo el año académico?					
36	¿El Director utiliza información estadística para medir y mejorar el manejo de recursos económicos?					
37	¿El Director publica informes económicos de diferentes deudas en la Institución?					
38	¿El Director informa periódicamente de los ingresos, egresos al personal docente y administrativo, de la institución?					
39	¿El Director comunica de manera oportuna, sobre las deudas de estudiantes, terceros y otros, con la institución?					
Puntaje:.....						

Muchas gracias por su colaboración.

## FICHA SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

**Sr. Director de la I.E:**

*El presente cuestionario es parte de un Proyecto de Investigación académica, cuya finalidad es la obtención de información, sobre la opinión que tiene usted sobre el Desempeño Docente, del personal a su cargo; como producto de su experiencia en la Institución. La información es confidencial y reservada. Por lo que anticipo mi reconocimiento.*

Especialidad: \_\_\_\_\_ Sexo: (M) (F) Condición laboral: (N) (C) (D)

**INSTRUCCIÓN:**

*Sírvase leer las siguientes expresiones y responder, escribiendo sólo una “X” en el recuadro correspondiente de cada pregunta, según la respuesta que considere conveniente, de los 38 ítems que se presentan a continuación.*

*La escala de valoración es la siguiente: NUNCA = 1            A VECES=3            SIEMPRE=5*

N°	ITEMS DE DESEMPEÑO	VALORACIÓN		
		1	3	5
1	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña.			
2	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña.			
3	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la institución y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.			
4	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.			
5	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.			
6	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
7	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.			
8	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			
9	Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.			
10	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.			
11	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes.			
12	Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales			
13	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos			
14	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.			
15	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.			
16	Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.			
17	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.			
18	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
19	Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes.			
20	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.			

21	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje.			
22	Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.			
23	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.			
24	Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.			
25	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
26	Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.			
27	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.			
28	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la institución.			
29	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo.			
30	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la institución.			
31	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo, en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.			
32	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.			
33	Comparte con sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.			
34	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
35	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la institución.			
36	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.			
37	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida estudiantil con base en ellos.			
38	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño, el adolescente y el adulto.			
<b>Puntaje: .....</b>				

Muchas gracias por su colaboración



### ANEXO 3: Base de datos de las variables

	Gestión Administrativa																																												
	LIDERAZGO												CLIMA ORGANIZACIONAL												ADM. DE RECURSOS HUMANOS										ADM. DE RECURSOS ECONÓMICOS										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11		12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		22	23	24	25	26	27	28	29		30	31	32	33	34	35	36	37	38	39			
1	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	45	181	
2	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	190	
3	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	4	4	4	4	5	4	4	32	4	5	4	5	4	4	4	3	4	41	159		
4	5	3	1	4	3	3	2	3	3	2	4	33	4	4	2	2	4	2	3	3	2	2	28	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	18	97	
5	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35	147		
6	4	3	2	1	3	3	1	1	2	3	4	27	4	4	4	3	3	1	2	4	4	1	30	2	2	1	2	1	4	4	4	20	1	1	2	3	3	4	1	1	2	1	19	96	
7	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	46	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	38	3	2	3	3	2	2	2	3	20	2	2	3	3	4	4	4	2	2	1	27	131	
8	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	156	
9	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	39	4	5	4	2	3	2	4	4	4	3	35	3	4	4	3	3	5	3	4	29	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	19	122	
10	5	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	32	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	30	1	2	1	3	1	3	2	2	15	1	2	1	5	3	3	2	1	2	1	21	98	
11	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	44	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	43	4	2	2	5	5	4	5	5	32	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	38	157	
12	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	28	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	26	104	
13	4	3	2	1	3	3	1	1	2	3	4	27	4	4	4	3	3	1	2	4	4	1	30	2	2	1	2	1	4	4	4	20	1	1	2	3	3	4	1	1	3	1	20	97	
14	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	191		
15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	156	
16	5	3	1	4	3	3	2	3	3	2	4	33	4	4	2	2	4	2	3	3	2	2	28	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	18	97	
17	5	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	32	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	30	1	2	1	3	1	3	3	3	17	1	2	1	5	3	3	2	1	2	1	21	100	
18	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35	148	
19	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	46	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	38	3	2	3	3	2	2	2	3	20	2	2	3	3	4	4	4	2	2	1	27	131	
20	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	39	4	5	4	2	3	2	4	4	4	3	35	3	4	4	3	3	5	3	4	29	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	19	122	
21	4	4	4	4		4	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	172	
22	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	45	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	37	4	3	3	4	5	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	40	155	
23	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	27	3	3	3	4	4	5	3	3	28	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	17	114	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	193	
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	195	

26	5	4	1	2	2	5	4	3	3	3	3	35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	139
27	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	49	5	4	4	4	4	5	4	4	1	2	37	2	5	5	5	5	5	3	4	34	1	4	4	5	3	3	3	3	3	1	30	150
28	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	43	4	5	4	3	3	3	4	4	4	2	36	3	5	4	3	4	5	4	3	31	2	4	4	5	5	4	4	4	3	1	36	146
29	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	51	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45	2	5	3	4	5	5	3	5	32	3	4	4	3	3	4	3	1	1	1	27	155
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47	5	4	5	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46	186
31	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	5	5	5	4	4	4	1	39	179
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	3	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	191
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	5	5	5	4	37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	190
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	4	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	192
35	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48	189
36	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	5	33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45	178
37	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	45	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	37	4	3	3	4	5	4	5	5	33	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	40	155
38	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	27	3	3	3	4	4	5	3	3	28	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	17	114
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	193
40	5	4	1	2	2	5	4	3	3	3	3	35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	5	5	4	34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	139
41	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	49	5	4	4	4	4	5	4	4	1	2	37	2	5	5	5	5	5	3	4	34	1	4	4	5	4	4	4	4	4	1	35	155
42	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	43	4	5	4	3	3	3	4	4	4	2	36	3	5	4	3	4	5	4	3	31	2	4	4	5	5	4	4	4	3	1	36	146
43	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	51	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45	2	5	3	4	5	5	33	5	62	3	4	4	3	3	4	3	1	1	1	27	185
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	5	4	5	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46	186
45	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4	5	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	5	5	5	4	4	4	1	39	179	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	193
47	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	46	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	44	179
48	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	44	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	43	4	2	2	5	5	4	5	5	32	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	38	157
49	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	28	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	26	104
50	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	4	4	4	4	5	4	4	32	4	5	4	5	4	4	4	3	4	41	159	
51	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	47	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	45	181
52	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	190
53	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	5	45	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	4	4	4	4	5	4	4	32	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	41	159
54	5	3	1	4	3	3	2	3	3	2	4	33	4	4	2	2	4	2	3	3	2	2	28	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	18	97
55	4	4	3	3	5	5	4	3	3	3	4	41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	3	3	4	4	4	4	4	30	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35	147

56	4	3	2	1	3	3	1	1	2	3	4	27	4	4	4	3	3	1	2	4	4	1	30	2	2	1	2	1	4	4	4	20	1	1	2	3	3	4	1	1	2	1	19	96	
57	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	46	5	3	4	5	3	4	3	4	4	3	38	3	2	3	3	2	2	2	3	20	2	2	3	3	4	4	4	2	2	1	27	131	
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	156		
59	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	39	4	5	4	2	3	2	4	4	4	4	3	35	3	4	4	3	3	5	3	4	29	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	19	122
60	5	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	32	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	30	1	2	1	3	1	3	2	2	15	1	2	1	5	3	3	2	1	2	1	21	98	
61	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	44	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	43	4	2	2	5	5	4	5	32	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	38	157		
62	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	28	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	26	104		
63	4	3	2	1	3	3	1	1	2	3	4	27	4	4	4	3	3	1	2	4	4	1	30	2	2	1	2	1	4	4	20	1	1	2	3	3	4	1	1	3	1	20	97		
64	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	5	4	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	191	
65	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	156	
66	5	3	1	4	3	3	2	3	3	2	4	33	4	4	2	2	4	2	3	3	2	2	28	2	2	2	3	2	2	2	3	18	1	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	18	97
67	5	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	32	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	30	1	2	1	3	1	3	3	3	17	1	2	1	5	3	3	2	1	2	1	21	100	
68	4	4	3	3	5	5	4	3	3	4	4	42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	3	3	4	4	4	4	30	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	35	148		
69	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	46	5	3	4	5	3	4	4	4	3	38	3	2	3	3	2	2	2	3	20	2	2	3	4	4	4	4	2	2	1	27	131		
70	5	3	4	3	3	5	3	3	3	3	4	39	4	5	4	2	3	2	4	4	4	3	35	3	4	4	3	3	5	3	29	1	2	3	3	2	3	2	1	1	1	19	122		
71	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	4	4	4	4	4	5	34	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	44	177	
72	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	45	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	37	4	3	3	4	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	40	155		
73	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	27	3	3	3	4	4	5	3	28	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	17	114	
74	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	193
75	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	195
76	5	4	1	2	2	5	4	3	3	3	3	35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	139	
77	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	49	5	4	4	4	4	5	4	4	1	2	37	2	5	5	5	5	5	3	34	1	4	4	5	3	3	3	3	3	1	30	150		
78	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	43	4	5	4	3	3	3	4	4	4	2	36	3	5	4	3	4	5	4	31	2	4	4	5	5	4	4	4	3	1	36	146		
79	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	51	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45	2	5	3	4	5	5	3	32	3	4	4	3	3	4	3	1	1	1	1	27	155	
80	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	47	5	4	5	5	5	5	5	39	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46	186	
81	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	5	5	5	4	4	4	1	39	179		
82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	3	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	191
83	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	5	5	5	37	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	190	
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	4	4	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	192
85	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	189	
86	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	4	4	4	4	33	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	45	178	
87	5	5	1	1	3	5	5	5	5	5	5	45	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	37	4	3	3	4	5	4	5	33	5	5	5	5	5	5	3	3	3	1	40	155		
88	5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	27	3	3	3	4	4	5	3	28	1	3	1	2	3	2	2	1	1	1	1	17	114	
89	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	193
90	5	4	1	2	2	5	4	3	3	3	3	35	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	4	4	4	4	4	5	5	34	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	139	
91	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	49	5	4	4	4	4	5	4	4	1	2	37	2	5	5	5	5	5	3	34	1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	35	155	
92	5	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	43	4	5	4	3	3	3	4	4	4	2	36	3	5	4	3	4	5	4	31	2	4	4	5	5	4	4	4	3	1	36	146		
93	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	51	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45	2	5	3	4	5	5	33	5	62	3	4	4	3	3	4	3	1	1	1	27	185	
94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	5	4	5	5	5	5	38	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	186	
95	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4	5	5	5	5	5	5	39	4	4	3	5	5	5	4	4	4	1	39	179			
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	193
97	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	49	5	5	5	5	5	4	5	5	2	46	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	44	179			
98	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	44	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	43	4	2	2	5	5	4	5	32	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	38	157		
99	3	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	28	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	26	104		
100	4																																												

# DESEMPEÑO DOCENTE

	Preparación para el aprendizaje									Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes																												Participación en la gestión							Desarrollo de la personalidad						
	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28	29	30	31	32	33		34	35	36	37	38										
1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	114								
2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	114								
3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	120								
4	5	3	5	3	3	3	3	3	28	5	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	41	5	1	1	3	3	1	14	1	3	3	3	3	13	96								
5	5	3	5	5	5	5	3	3	34	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	77	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	3	17	146								
6	3	3	3	3	3	1	1	1	18	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	59	3	3	1	3	3	1	14	3	3	3	3	3	15	106								
7	5	5	5	3	3	5	5	3	34	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	81	5	3	3	3	3	1	18	3	3	3	3	3	15	148								
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	120								
9	1	1	1	3	1	1	1	1	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	39	3	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	5	64								
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	116								
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	1	1	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	116								
12	1	3	3	3	3	3	1	1	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	108								
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	120								
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	116								
15	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	120								
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	114								
17	3	3	3	3	3	1	1	1	18	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	3	59	3	3	1	3	3	1	14	3	3	3	3	3	15	106								
18	5	5	5	3	3	5	5	3	34	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	81	5	3	3	3	3	1	18	3	3	3	3	3	15	148								
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	120								
20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	114								
21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	114								
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	120								
23	5	3	5	3	3	3	3	3	28	5	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	41	5	1	1	3	3	1	14	1	3	3	3	3	13	96								
24	3	3	3	3	5	3	3	5	28	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	79	5	5	5	3	3	5	26	5	5	5	5	5	25	158								
25	5	3	5	5	5	5	3	5	36	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	3	3	5	77	5	5	5	3	3	5	26	5	5	5	5	5	25	164								
26	3	3	5	5	3	5	5	5	34	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	89	5	3	3	5	5	5	26	5	5	3	5	5	23	172								
27	5	3	5	5	3	5	5	5	36	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	89	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	5	25	178								
28	5	3	5	5	5	5	5	3	36	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	93	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	5	23	182								
29	5	3	5	5	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	91	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	5	23	180									
30	5	3	5	5	5	5	5	5	38	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	87	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	5	25	178									
31	3	3	5	3	3	3	3	5	28	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	5	3	3	71	5	5	5	3	5	3	26	5	3	5	5	5	23	148								
32	5	3	5	5	5	5	3	5	36	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	91	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	182								
33	3	3	5	5	5	3	5	3	32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	3	89	3	5	5	3	3	5	24	5	3	3	5	5	21	166								
34	3	3	3	5	3	5	3	5	30	3	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	81	5	5	3	5	5	3	26	5	5	3	3	5	21	158								
35	3	3	3	5	3	5	3	5	30	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	3	5	3	5	83	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	3	5	21	164								
36	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	15	168									
37	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	3	5	3	85	3	5	5	3	3	5	24	5	3	3	5	5	21	168									
38	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	188								

39	3	3	3	5	3	5	3	5	30	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	83	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	3	5	21	164
40	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	15	168	
41	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	85	3	5	5	3	3	5	24	5	3	3	5	21	168	
42	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	120		
43	5	3	5	3	3	3	3	3	28	5	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	1	3	1	41	5	1	1	3	3	1	14	1	3	3	3	13	96	
44	3	3	3	3	5	3	3	5	28	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	3	5	79	5	5	5	3	3	5	26	5	5	5	5	25	158		
45	5	3	5	5	5	5	3	5	36	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	77	5	5	5	3	3	5	26	5	5	5	5	25	164		
46	3	3	5	5	3	5	5	5	34	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	89	5	3	3	5	5	5	26	5	5	3	5	23	172			
47	5	3	5	5	3	5	5	5	36	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	89	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	25	178			
48	3	3	5	5	5	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	5	83	5	3	3	5	5	5	26	5	5	5	5	25	170			
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	87	5	3	3	3	3	5	22	3	5	5	5	23	172			
50	3	5	5	5	5	5	3	5	36	3	5	3	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	81	3	5	5	5	5	3	26	3	3	3	3	15	158			
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	114			
52	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	114			
53	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	120			
54	5	3	5	3	3	3	3	3	28	5	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	3	41	5	1	1	3	3	1	14	1	3	3	3	13	96			
55	5	3	5	5	5	5	3	3	34	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	77	3	3	3	3	3	3	18	3	3	5	3	17	146			
56	3	3	3	3	3	1	1	1	18	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	5	5	3	3	59	3	3	1	3	3	1	14	3	3	3	3	15	106			
57	5	5	5	3	3	5	5	3	34	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	5	5	5	81	5	3	3	3	3	1	18	3	3	3	3	15	148				
58	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	120				
59	1	1	1	3	1	1	1	1	10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	39	3	1	1	3	1	1	10	1	1	1	1	5	64				
60	3	3	3	3	3	3	3	3	24	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	116				
61	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	1	1	1	3	3	3	3	3	5	5	5	5	59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	116				
62	1	3	3	3	3	3	1	1	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	108				
63	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	120				
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	59	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	116				
65	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	120				
66	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	114				
67	3	3	3	3	3	1	1	1	18	3	1	1	1	3	3	3	3	3	5	5	3	3	59	3	3	1	3	3	1	14	3	3	3	3	15	106				
68	5	5	5	3	3	5	5	3	34	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	81	5	3	3	3	3	1	18	3	3	3	3	15	148				
69	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	120				
70	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	114				
71	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	57	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	114				
72	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	63	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	15	120				
73	5	3	5	3	3	3	3	3	28	5	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	3	1	41	5	1	1	3	3	1	14	1	3	3	3	13	96				
74	3	3	3	3	5	3	3	5	28	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	79	5	5	5	3	3	5	26	5	5	5	5	25	158				
75	5	3	5	5	5	5	3	5	36	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	5	5	3	77	5	5	5	3	3	5	26	5	5	5	5	25	164				
76	3	3	5	5	3	5	5	5	34	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	89	5	3	3	5	5	5	26	5	5	3	5	23	172				
77	5	3	5	5	3	5	5	5	36	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	89	5	5	3	5	5	5	28	5	5	5	5	25	178				
78	5	3	5	5	5	5	5	3	36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	93	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	23	182				
79	5	3	5	5	3	5	5	5	36	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	91	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	5	23	180				
80	5	3	5	5	5	5	5	5	38	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	87	5	5	5	5	5	3	28	5	5	5	5	25	178				
81	3	3	5	3	3	3	3	5	28	5	3	5	3	3	5	3	3	5	5	5	3	3	71	5	5	5	3	5	3	26	5	3	5	5	23	148				
82	5	3	5	5	5	5	3	5	36	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	91	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	25	182				
83	3	3	5	5	3	5	3	5	32	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	89	3	5	5	3	3	5	24	5	3	3	5	21	166					
84	3	3	3	5	3	5	3	5	30	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	81	5	5	3	5	5	3	26	5	5	3	3	21	158				
85	3	3	3	5	3	5	3	5	30	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	83	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	3	21	164				
86	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	15	168					
87	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	85	3	5	5	3	3	5	24	5	3	3	5	21	168				
88	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	25	188					
89	3	3	3	5	3	5	3	5	30	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	83	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	3	21	164				
90	5	3	5	5	5	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95	5	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	15	168					
91	5	3	5	5	5</																																			

## Base de dato de la prueba de piloto de la gestión administrativa

	Gestión administrativa																																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	
1	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	2	3	3
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	
5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	
6	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	1	3	3	1	3	4	4	3	3	1	3	4	4	3	3	1	3	3	1	3	4	4	3	3	1	3	4	4	
7	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	1	4	5	1	4	4	4	4	5	1	4	4	4	4	5	1	4	5	1	4	4	4	4	5	1	4	4	4	
8	2	3	5	4	5	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	2	3	5	4	5	3	2	3	5	4	5	3	4	5	3	2	3	5	4	5	3	2	3	5	
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	
10	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
11	3	1	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	1	4	
12	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	
13	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	5	
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
15	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
16	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	
17	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
18	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	
19	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	3	5	5	3	3	4	5	5	5	3	3	4	5	
20	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	
21	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	
24	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	

# Base de datos de la prueba de piloto del desempeño docente

	Desempeño docente																																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5
3	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	3	
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	
6	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	
7	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4
8	2	3	5	4	2	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	5	4	2	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	3
9	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	
12	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	
13	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
15	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	
16	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	
17	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	
18	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
19	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	
20	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	
21	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
23	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	
24	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4

## ANEXO 4: Análisis de Confiabilidad

### Resultado de la prueba piloto de la gestión administrativa

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.967	39

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	156.4167	411.558	.665	.966
VAR00002	155.9167	409.210	.652	.966
VAR00003	155.6250	415.810	.671	.966
VAR00004	155.9167	412.601	.742	.965
VAR00005	155.5833	417.210	.693	.966
VAR00006	156.4167	409.210	.564	.966
VAR00007	156.4167	411.558	.665	.966
VAR00008	155.9167	409.210	.652	.966
VAR00009	155.6250	415.810	.671	.966
VAR00010	155.9167	412.601	.742	.965
VAR00011	155.5833	417.210	.693	.966
VAR00012	156.4167	409.210	.564	.966
VAR00013	155.9167	412.601	.742	.965
VAR00014	155.5833	417.210	.693	.966
VAR00015	156.4167	409.210	.564	.966
VAR00016	156.4167	411.558	.665	.966
VAR00017	155.9167	409.210	.652	.966
VAR00018	155.6250	415.810	.671	.966
VAR00019	155.9167	412.601	.742	.965
VAR00020	155.5833	417.210	.693	.966
VAR00021	156.4167	409.210	.564	.966
VAR00022	156.4167	411.558	.665	.966
VAR00023	155.9167	409.210	.652	.966
VAR00024	155.6250	415.810	.671	.966
VAR00025	155.9167	412.601	.742	.965
VAR00026	155.5833	417.210	.693	.966
VAR00027	156.4167	409.210	.564	.966
VAR00028	155.9167	412.601	.742	.965
VAR00029	155.5833	417.210	.693	.966
VAR00030	156.4167	409.210	.564	.966
VAR00031	156.4167	411.558	.665	.966
VAR00032	155.9167	409.210	.652	.966
VAR00033	155.6250	415.810	.671	.966
VAR00034	155.9167	412.601	.742	.965
VAR00035	155.5833	417.210	.693	.966
VAR00036	156.4167	409.210	.564	.966
VAR00037	156.4167	411.558	.665	.966
VAR00038	155.9167	409.210	.652	.966
VAR00039	155.6250	415.810	.671	.966



## Resultado de la prueba piloto del desempeño docente

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.977	38

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	153.6667	619.362	.510	.977
VAR00002	153.3333	619.536	.506	.977
VAR00003	153.0417	623.781	.586	.976
VAR00004	153.3333	621.710	.608	.976
VAR00005	153.6250	617.636	.530	.977
VAR00006	153.3333	619.536	.506	.977
VAR00007	153.0417	623.781	.586	.976
VAR00008	153.3333	621.710	.608	.976
VAR00009	153.1667	607.014	.789	.976
VAR00010	153.4583	606.694	.763	.976
VAR00011	153.3333	605.884	.814	.976
VAR00012	153.2917	605.259	.815	.976
VAR00013	153.4583	600.868	.891	.975
VAR00014	153.1667	607.014	.789	.976
VAR00015	153.4167	610.949	.690	.976
VAR00016	153.3750	608.158	.778	.976
VAR00017	153.3333	607.536	.777	.976
VAR00018	153.2083	607.998	.820	.976
VAR00019	153.7917	598.433	.828	.976
VAR00020	153.4583	598.694	.793	.976
VAR00021	153.1667	603.014	.836	.976
VAR00022	153.4583	600.868	.891	.975
VAR00023	153.7500	596.717	.837	.976
VAR00024	153.4583	598.694	.793	.976
VAR00025	153.1667	603.014	.836	.976
VAR00026	153.4583	600.868	.891	.975
VAR00027	153.1667	607.014	.789	.976
VAR00028	153.4583	606.694	.763	.976
VAR00029	153.1667	633.797	.289	.977
VAR00030	153.2917	605.259	.815	.976
VAR00031	153.4583	600.868	.891	.975
VAR00032	153.1667	607.014	.789	.976
VAR00033	153.4167	610.949	.690	.976
VAR00034	153.3750	608.158	.778	.976
VAR00035	153.3333	607.536	.777	.976
VAR00036	153.0417	635.868	.286	.977
VAR00037	153.6667	619.362	.510	.977
VAR00038	153.3333	619.536	.506	.977